



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN**

Gestión pedagógica y desempeño docente en instituciones educativas del nivel
secundario Comas - Lima, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Zegarra Arellano, Rita Micaela (ORCID: 0000-0001-9012-2324)

ASESORA:

Dra. Mercedes María Nagamine Miyashiro (ORCID: 0000-0003-4673-8601)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima - Perú

2020

Dedicatoria

Dedico esta tesis a Dios por haberme permitido lograr mis objetivos, por guiarme y por su infinita bondad y amor. A mis padres por brindarme su apoyo incondicional y por ser el motivo para mi superación personal y profesional, por su apoyo constante, por creer siempre en mí a pesar de las dificultades.

Agradecimiento

Un agradecimiento muy especial a mis maestros y a mi asesora de tesis por su orientación y paciencia, por haberme transmitido sus conocimientos y brindado recomendaciones a lo largo de todo este periodo de estudio.

PÁGINA DEL JURADO

Declaratoria de autenticidad

Yo, Rita Micaela Zegarra Arellano, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “Gestión pedagógica y Desempeño docente en Instituciones Educativas del nivel secundario Comas - Lima, 2020” en folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 23 de mayo de 2020



Rita Micaela Zegarra Arellano

DNI: 09972479

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
II. Método	16
2.1. Tipo y diseño de investigación	16
2.2. Operacionalización de variables	16
2.3. Población, muestra y muestreo	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5. Procedimiento	21
2.6. Método de análisis de datos	21
2.7. Aspectos éticos	21
III. Resultados	22
3.1. Análisis para la primera variable	22
3.1.1. Dimensiones de Gestión pedagógica	23
3.2. Análisis para la segunda variable	24
3.2.1. Dimensiones del desempeño docente	25
3.3. Contrastación de hipótesis	26
3.3.1. Hipótesis General	26

3.3.2.	Hipótesis específicas 1	27
3.3.3.	Hipótesis específicas 2	27
3.3.4.	Hipótesis específicas 3	28
IV.	Discusión	29
V.	Conclusiones	34
VI.	Recomendaciones	35
	Referencias	36
	Anexos	45
	Anexo 1: Matriz de consistencia	45
	Anexo 2: Matriz de operacionalización	48
	Anexo 3: Instrumentos	49
	Anexo 4: Validación de los instrumentos	52
	Anexo 5: Base de datos de Alfa de Cronbach	64
	Anexo 6: Autorización de datos	66
	Anexo 7: Base de datos de la investigación	68
	Anexo 8: Aplicación de la encuesta	74
	Anexo 9: Marco regulatorio / legal	76

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable 1: Gestión pedagógica	17
Tabla 2 Operacionalización de la variable 2: Desempeño docente	18
Tabla 3 Población y muestra de la investigación	19
Tabla 4 Opinión de Validación de expertos	20
Tabla 5 Estadísticas de fiabilidad	21
Tabla 6 Gestión pedagógica	22
Tabla 7 Nivel de las dimensiones de la gestión pedagógica	23
Tabla 8 Desempeño docente	24
Tabla 9 Nivel de las dimensiones del desempeño docente	25
Tabla 10 Relación entre Gestión pedagógica y Desempeño docente.	26
Tabla 11 Relación entre Planificación pedagógica y Desempeño docente.	27
Tabla 12 Relación entre Ejecución pedagógica y Desempeño docente.	27
Tabla 13 Relación entre Evaluación pedagógica y Desempeño docente.	28

Índice de figuras

Figura 1. Gestión pedagógica	22
Figura 2. Nivel de las dimensiones de la Gestión pedagógica	23
Figura 3. Desempeño docente	24
Figura 4. Dimensiones del desempeño docente	25

Resumen

La investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre la Gestión pedagógica y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel secundario en Comas - Lima, 2020. Se empleó un estudio de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y diseño no experimental correlacional, teniendo como población a 129 maestros, de los cuales 97 pertenecieron a la muestra de estudio. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario validado por juicio de expertos y un alfa de Cronbach de 0,960 y 0,968 en cada instrumento. Se evidenció que el nivel de gestión pedagógica percibida por los maestros es regular, expresado en un 47.4% con tendencia a deficiente en un 35.1%; similar al desempeño docente también calificado como regular en un 38.1% con tendencia a deficiente en un 35.1%. Se encontró relación estadísticamente significativa y de grado alto entre la gestión pedagógica y el desempeño docente ($p < 0.01$, $Rho = 0.771$). Así también se encontró relación estadísticamente significativa entre las tres dimensiones de la gestión pedagógica y el desempeño docente ($p < 0.01$) siendo de grado alto en el caso de la planificación ($Rho = 0.708$) y evaluación pedagógica ($Rho = 0.739$) mientras que de grado moderado en el caso de la dimensión ejecución pedagógica ($Rho = 0.652$). En conclusión, mientras más eficiente sea la gestión pedagógica, mayor eficiencia tendrá el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel secundario en Comas - Lima, 2020.

Palabras clave: Gestión pedagógica, desempeño docente, evaluación, ejecución y planificación pedagógica.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between Pedagogical Management and Teaching Performance in Educational Institutions at the secondary level in Comas - Lima, 2020. A study of a descriptive quantitative approach and a non-experimental correlational design was used, taking into account how population of 129 teachers, of whom 97 belonged to the study sample. The survey technique was used and as an instrument the questionnaire validated by expert judgment and a Cronbach's alpha of 0.960 and 0.968 in each instrument. It was evidenced the level of pedagogical management perceived by the teachers is regular, expressed in 47.4% with a tendency to deficient in 35.1%; similar to teaching performance also rated as regular at 38.1% with a tendency to deficient at 35.1%. A statistically significant and high-grade relationship was found between pedagogical management and teaching performance ($p < 0.01$, $Rho = 0.771$). Thus, a statistically significant relationship was also found between the three dimensions of pedagogical management and teaching performance ($p < 0.01$) being high grade in the case of planning ($Rho = 0.708$) and pedagogical evaluation ($Rho = 0.739$) while that of moderate degree in the case of the pedagogical execution dimension ($Rho = 0.652$). In conclusion, the more efficient the pedagogical management, the more efficient the teaching performance will be in the Educational Institutions of the secondary level in Comas - Lima, 2020.

Keywords: Pedagogical management, teaching performance, evaluation, execution and pedagogical planning.

I. Introducción

En una sociedad moderna, con una dinámica cada vez mayor de los cambios cotidianos que interactúan con el aumento del conocimiento humano, Panev y Barakoska (2015) afirman que el maestro de hoy se enfrenta a muchos desafíos en términos de profesionalismo; por lo que según Olkhovaya *et al.* (2018), la gestión pedagógica complementa la actividad educativa, siendo su propósito la formación de un sistema de competencias que es luego medido a través del desempeño docente (Hasbay y Altindag, 2018).

Sin embargo, el Proyecto de Estrategia a Plazo Medio 2014-2021 de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) declara que los esfuerzos por masificar el acceso a la educación no han sido acompañados de progresos en la calidad educativa brindada, lo que repercute en la gestión docente ya que sus funciones pasan de ser solo quien transmite conocimientos a la de ser un facilitador de aprendizajes. Así, el maestro es capaz de reflexionar sobre los procesos básicos de su gestión pedagógica (planeación, organización y evaluación de estrategias) para mejorar su desempeño y fomentar un cambio transformacional de la educación (Viveros y Sánchez, 2018).

Autores del contexto europeo, anglosajón y de Latinoamérica han coincidido en que las estrategias pedagógicas de un maestro en el salón de clase y fuera de éste, con la planificación y evaluación de dichas prácticas, es un factor muy importante tanto en el logro del estudiante, en términos de aprendizaje y desarrollo; como en la eficacia y mejora de la institución educativa en general (Reduca, 2017). Ello revela la importancia con la que se debe tratar la labor docente y el impulso que se le debiese dar a su formación (Ezhov et al., 2019) pues siguen siendo evidentes malas prácticas pedagógicas como la realización de una inadecuada planificación de las lecciones por el mayor uso de pedagogías centradas en el maestro en lugar de centradas en el alumno, y una aplicación dominante de enfoques teóricos en lugar de prácticos (Malunda, Onen, Musaazi y Oonyu, 2016). Además, de que muchas de las prácticas pedagógicas utilizadas hoy en día, a menudo son referidas en términos políticos e intereses institucionales (Montes, Caballero y Miranda, 2017).

En el escenario latinoamericano, según Navarro y Navarrete (2018) de los más de 360,000 maestros en México que se sometieron a evaluaciones diferentes para acceder a una

plaza educativa, 45,860 fueron promovidos a puestos pedagógicos gerenciales y técnicos; un número que responde a la amplia brecha a mejorar en cuanto a capacitación y actualización de conocimientos para elevar su desempeño. Sin embargo, como lo exponen Martínez, Guevara y Valles (2018) para hacer frente a ese problema latente de calidad educativa, también se precisa de un trabajo colaborativo del maestro con la escuela, el contexto y el Estado. Empero, el aporte de este último factor es deficiente, pues, de acuerdo con Páez, Rondón y Trejo (2018) la inversión en educación es insuficiente, tanto a nivel económico como de calidad; y el docente, aparte de percibir bajos salarios, se ve expuesto a desempeñar su labor en muchos casos, con escasas oportunidades de formación, condiciones de enseñanza inadecuadas; con muy pocas horas para preparar las sesiones, atender a los estudiantes, a los padres de familia u otros familiares, para una reflexión pedagógica personal y en equipo, y demás actividades (Martín, 2015) dando lugar a huelgas con una respuesta común: que los resultados del aprendizaje no han mejorado. Esta situación es cíclica y una paradoja ya que mejorar el rendimiento académico del alumno no solo depende de la metodología del maestro, sino también del apoyo y las condiciones laborales que a éste se le brinde; más aún cuando se sigue considerando que los resultados obtenidos por los alumnos en las pruebas estandarizadas equivale una mejor calidad educativa y que el factor para conseguir ello son los docentes.

Por otro lado, en el contexto peruano, aunque ya se han venido realizando reformas en los sistemas educativos utilizando políticas educativas de gestión descentralizada o desarrollo docente alineadas al marco del buen desempeño docente, ello ha sido insuficiente (Morales y Morales, 2018). Sigue existiendo desconfianza en las evaluaciones docentes por temas políticos y partidarios, pero, la ley de reforma magisterial, permitirá que los docentes desaprobados accedan a una capacitación y posterior evaluación extraordinaria (Cuenca y Vargas, 2018).

El Ministerio de Educación en colaboración con UNESCO Perú (2016) hacen mención de una tarea pendiente en la política pública educativa, como lo es la articulación de planes curriculares con su elaboración, distribución, fomento de uso y evaluación, pues se tienen evidencias del uso insuficiente por ejemplo, de los materiales pedagógicos brindados al docente, durante sus clases; y de carencias en cuanto a competencias en el profesorado debido al desaprovechamiento de herramientas pedagógicas del Minedu, DRE y UGEL, como lo son Rutas del Aprendizaje, guías didácticas y materiales educativos.

Para Fondep (2020) el docente requiere de motivación para innovar sus didácticas en las clases y mejorar con ello, el rendimiento de sus estudiantes. Sería ideal que dicha motivación sea constante desde iniciado el año escolar (cuando se planifican las acciones para el resto del año) hasta su término, pero antes se tiene que cambiar de manera general la practica pedagógica tradicional actual. Pues, como exponen González y Subaldo (2015) experiencias negativas en la carrera pedagógica por controles y exigencias absurdas, dificultades de la tarea y en las relaciones maestro-alumno y maestro-padre de familia, les causa a los maestros insatisfacción y por ende un bajo desempeño; que se agrava más por el aumento del ausentismo docente, específicamente, en las zonas rurales.

En las Instituciones Educativas ubicadas en Comas- Lima, se describe una situación en la que existe multiplicidad de funciones y por tal, algunas de ellas no resultan como se espera ya que los docentes se encuentran con mucha carga laboral. Este punto es importante analizar dado que al docente se le resta tiempo para gestionar de forma efectiva su práctica pedagógica, como lo es la planificación de sus sesiones. Muchos de ellos si bien presentan su portafolio de planificación al inicio del año escolar, en el transcurso, no lo adecúan a las necesidades específicas y contexto de su grupo de estudiantes.

Además de ello, a los docentes no se les brinda acompañamiento ni monitoreo adecuado a su labor, y son escasas las capacitaciones en cuanto a estrategias metodológicas, materiales y recursos didácticos. Ha sido apreciable la aplicación incorrecta de pruebas diagnósticas y evaluaciones formativas; así como de estudiantes poco interesados en el tema impartido, distraídos y desmotivados a prestar atención, ello dado que el docente en sus sesiones, utiliza actividades repetitivas y rutinarias. Por esto, se requiere saber cómo se relaciona la gestión pedagógica en el desempeño laboral de las I.E.

La realización de esta investigación resulta necesaria, puesto que permitirá conocer la labor de gestión pedagógica de los docentes de estas instituciones objeto de estudio; la situación verdadera en que se encuentran los docentes, proporcionando bases para que se puedan tomar decisiones en la aplicación de otras prácticas que mejoren el desempeño de los maestro de esta intitución. Con ello, se logrará concientizar a los docentes para mejorar las prácticas pedagógicas existentes y se fomente por tal, un adecuado clima que favorezca los buenos resultados para los docentes como para los alumnos.

Entre los trabajos previos que se han tomado como referentes para esta investigación, a nivel internacional, se encuentran:

Manzaba (2018) desde un enfoque correlacional, concluye que si los maestros aplican fichas de observación en cada clase pueden constatar de forma más cercana, la mejora continua de su desempeño. Ahora bien, para el buen desempeño de éstos, también deben conocer profundamente el ámbito emocional de sus estudiantes y tener sí mismo, control o inteligencia emocional para manejar lo que la profesión implica (Bravo, 2018).

Asimismo, la gestión pedagógica es un factor de suma importancia y crucial para el desempeño efectivo del maestro, de acuerdo con Vega (2020) cuyo objetivo fue relacionar la gestión educativa con el desempeño docente en Ecuador. Esta gestión debe ser realizada con empatía y motivación a crecer profesionalmente; pues como lo demostraron Tantaleán, Vargas y López (2016) quienes no priorizan la mejora de su labor docente, entonces brindará al estudiante un servicio educativo con limitaciones y deficiencias que perjudican los procesos de enseñanza-aprendizaje.

La investigación de Ortiz y Soza (2016) valoró cómo el acompañamiento pedagógico incidía sobre el desempeño del maestro en I.E. de Managua, Nicaragua, desde un enfoque mixto y de tipo descriptivo correlacional. Hallaron que los docentes se reunían y realizaban trabajo colaborativo con poca frecuencia y algunos impartían asignaturas que no eran de su especialidad, un problema origen de su desempeño sumado a la falta de recursos didácticos.

Sin embargo, los resultados de Medina (2017) precisan que el desempeño de los maestros se ve afectado también por otros factores como el clima organizacional, por ejemplo, en cuanto a las relaciones interpersonales entre compañeros y superiores; y aunque es fácil inferir que la compensación económica es lo más importante, ello no necesariamente ocurre, pues entra a tallar la formación personal e íntegra del maestro para asumir la docencia por vocación, para que sus estudiantes sean mejores. Ello en respuesta a su objetivo de determinar cómo el clima organizacional incide sobre el desempeño docente en una I.E. de Quito, y también de metodología descriptiva correlacional.

En las investigaciones del contexto peruano, cuyo objetivo compartido fue determinar la relación entre las dos variables investigadas en este trabajo, las respuestas

procesadas de los cuestionarios aplicados a los maestros catalogó a ambas variables en un nivel completo según Huamaní (2019) y regular según Guevara (2018). Asimismo, su metodología correlacional ha podido dar cuenta de una conclusión común: relación significativa positiva entre la gestión pedagógica y el desempeño docente, con una influencia directa sobre todo en el desempeño técnico – pedagógico docente (Obispo, 2017).

También, mayor influencia en la preparación de los aprendizajes más que en la enseñanza de los mismos, según Aquise (2017) y Sánchez (2018). Además, aunque Barrera (2017) halló una gestión pedagógica en nivel medio y el desempeño en nivel bajo, la relación de las variables fue mayor desde la dimensión evaluación, seguido de ejecución y al final, planificación.

La perspectiva teórica de las variables de la investigación se basa en los postulados de Gess-Newsome (1999) en cuyo modelo considera un intersepto de contenido-contexto-didáctica, enfatizando la centralidad del estudiante, por lo que la actuación docente es compleja y resulta un reto para dejar atrás esa enseñanza magistocéntrica autoritaria y vertical (Beltrán, 2014) y la orientación de Leithwood (2009) de la gestión pedagógica como aquella labor que moviliza e influye en otros articulando metas compartidas, de forma que la labor del equipo directivo se vincule directamente a mejores condiciones organizacionales de resultados educativos (Beltrán, 2014).

La consideración de ambos enfoques teóricos responde a su uso también, por parte del Ministerio de Educación (Minedu, 2016) mismo que acoge y exige una gestión y desempeño con base en resultados para guiar un aprendizaje con logros en estándares de calidad, que sean inclusivos y de convivencia en un sistema con democracia e intercultural, ya que son diferentes los actores que se desenvuelven en este marco educativo, como lo son la escuela en sí misma, con los estudiantes, docentes, directivos; también los padres de familia o apoderados y la sociedad en general.

Es importante para aproximarnos al concepto de gestión pedagógica, desagregar los términos que la componen, comprender el concepto mismo de gestión. Cassasus (2000) refirió que se trata de una definición derivada del campo administrativo, pues no se refiere solo a la mera ejecución de los paso a paso de un plan, sino que se cohesiona con la institución completa, su contexto interno y externo y las relaciones dinámicas y particularidades que a ella le atañen.

Huergo (2002) afirmó que la acción de gestionar compete a toda la organización, coordinación interna, en cómo establece o frustra lazos o comunidades de trabajo, en cómo selecciona medios e interacciones, resumiendo Goldeberg (2017) al acto de gestionar como el arte que posibilita una senda, un camino hacia el alcance de las metas planteadas, visibilizando y considerando las contingencias y demás acontecimientos no predecibles que se puedan presentar.

Asimismo, de acuerdo con Mendoza (2014) la gestión se remonta a mediados del siglo XX, teniendo que ver para unos, con la composición de una institución, su estructura y articulación de recursos y objetivos; para otros, con una interacción entre personas y en otros casos, hay quienes equiparan gestión con administración.

Ahora bien, este campo de estudio de la ciencia administrativa aplicada al campo de la educación determina una disciplina que no es solo teórica, sino también aplicada, un campo de acción. Es, de acuerdo con Sitarov (2014) el campo de estudio que aborda los problemas de la organización de gestión en las instituciones de enseñanza. La gestión pedagógica incluye la supervisión del trabajo del profesorado, los educadores individuales y actividad de los alumnos. Así, De Mello (2013) ubica a la gestión pedagógica como el centro del proceso educativo, cuya dirección es dar lugar a mejoras en las instituciones educativas desde un enfoque cualitativo, con dos básicas cosas: decisión y acción.

Plantear la base teórica de gestión pedagógica requiere también de una clarificación de su alcance y limitación, pues ésta puede tratarse de una gestión pedagógica territorial o institucional. La primera refiere a una asistencia técnica cuyo fin es la ejecución de las políticas públicas de carácter educativo promovidas por el Minedu (DRELM, 2016) mientras que la gestión pedagógica institucional refiere al apoyo hacia los docentes brindado por un equipo directivo para “promover y garantizar el logro de los aprendizajes” (Minedu, 2016, p. 11). Dada esa diferenciación, se precisa que en este estudio se aborda la gestión pedagógica institucional.

Respecto de su definición, la gestión pedagógica se conceptualiza como el nivel en el que la gestión educativa es concretadas, alineada a la metodología de enseñanza del docente, a la forma en la que hace uso del currículo para planificar la educación que brindará, cómo evaluará dicho aprendizaje brindado y cómo ha de interactuar con el estudiante, su familiar y la forma en la que guía el logro del aprendizaje de sus estudiantes (Farro, 2001).

Según Mendoza y Bolívar (2016) se define como un conjunto de procesos administrativos como orientar, supervisar, planificar, dirigir y controlar, direccionado a mejorar continuamente las prácticas educativas, la promoción e impulso de los recursos de la institución hacia propósitos educativos concretos. A esa concepción Cabrejos y Torres (2016) añaden que es transformar una realidad educativa concreta con liderazgo, sin limitarse a las condiciones y a objetivos solicitados, sino a dar más, por mejorar como profesional, si no los resultados del usuario educativo, es decir, el logro de aprendizajes.

Los principios de la gestión pedagógica según Arana (1998) son: i) La gestión se concentra en los estudiantes, ii) Existe autoridad y jerarquía definidas, iii) Clara determinación en la toma de decisiones, iv) Canales de participación concretos, v) Ubicación competitiva del personal según especialización, vi) Coordinación definida y fluida, vii) Comunicación permanente y transparencia, viii) Evaluación eficaz y control oportuno.

Dadas esas concepciones, es claro que la gestión pedagógica como gestión, se trata de un sistema de carácter dinámico por la ejecución de acciones de mejoramiento continuo, en el cual ciertos insumos serán convertidos en resultados; y como parte de la pedagogía, se enfoca a la orientación más que a la supervisión, es decir no solo se debe estar en espera de que las cosas sean hechas bien, sino que se debe enseñar con el ejemplo, con planificación. Lo cual es prueba de que se necesita potenciar capacidades en los directivos que aseguren procesos de orientación y acompañamiento efectivos (Ishanov et al., 2015).

Al respecto, Jatobá y Luiz (2018) precisaron que el papel del director puede entenderse como el ejecutivo central encargado de lidiar con conflictos y relaciones de poder para gestionar el servicio educativo; y en ese contexto, desarrollar acciones de naturaleza pedagógica-curricular, de enseñanza, desarrollo profesional y evaluación, es decir, la gestión de los elementos que constituyen la naturaleza de la actividad escolar (Libâneo, Oliveira y Toschi, 2012). Entonces, la gestión pedagógica no es exclusivo de actividades de administración, se fortalece en cambio, con prácticas docentes potenciadas e innovadas para que los propósitos de aprendizaje se alcancen según lo que el currículo dicta (López, 2017) esto es, el mejoramiento e innovación curricular, el desarrollo profesional y personal del docente (Valles et al., 2017).

Como lo indican Medina y Gómez (2014) es necesario formar pedagogos con competencias técnica y humana, que desempeñen una gestión educativa acorde al contexto

educativo y se identifiquen con la labor docente. Y es que, si dicha gestión es eficiente, óptima, investigaciones han evidenciado una relación directa con niveles mayores y mejores del desempeño de los maestros; y viceversa (Quispe, 2020).

La evaluación de la gestión pedagógica debe considerar primero, la gestión de las condiciones, que refiere a la gestión de los procesos que dan lugar a que maestro-estudiante tengan para la enseñanza-aprendizaje, condiciones mínimas requeridas: “debe haber condiciones para que el ambiente educativo pueda facilitar un conjunto de oportunidades de éxito” (Day, 2005, p. 95). El Minedu (2016) ante esto explica que el docente necesita que se construya e implemente una reforma educativa en su institución, que planifique y promueva la convivencia democrática y participación de todos los actores de la comunidad educativa. Sobre esto, Veleda, Rivas y Mezzadra (2011) evidencian la existencia de brechas de educación entre alumnos en condiciones de aprendizaje desiguales.

La gestión de los procesos pedagógicos, se concibe como los procesos que afianzan las capacidades pedagógicas del docente, también, dirigidas a mejores aprendizajes para sus estudiantes. Al respecto, el Minedu (2016) explica que es competencia del directivo, desarrollar la profesionalidad docente y otorgarle acompañamiento sistemático a éstos para conseguir desempeños idóneos en el aula, como una cultura de trabajo colaborativo sostenido focalizado en la preparación continua de los maestros con creación de condiciones de aprendizaje de valor para cada uno de los alumnos (Fullan, 1995).

Considerando según Kuncoro y Dardiri (2017) que los maestros a través de su capacidad de entregar contenido de aprendizaje, son profesionales que tienen un efecto positivo en el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes. Por esta razón el Marco del buen desempeño docente (Minedu, 2016) expone que en todo momento, el maestro debe liderar su labor pedagógica, coordinando acciones, organizando recursos y afianzando los procesos de forma didáctica, todo ello con el fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos de la organización referentes a resultados de aprendizaje logrados.

Aunque en la práctica, según Gento, Trost y Sautter (2010) los procesos pedagógicos tienden a desarrollarse de manera diferente a como se planificaron en un inicio, por lo que se trata de un enfoque moldeable en el camino, y los cambios y correcciones no están mal, por el contrario, permiten amoldar mejor las acciones según el contexto y los

factores que causan esa necesidad de repensar las metas y metodologías fijadas. Así también, deben existir espacios para el intercambio de experiencias y reflexionar al respecto.

En base a esto, para la evaluación de la gestión pedagógica se tomará en cuenta las dimensiones planteadas por Minedu (2016):

La primera dimensión denominada Planificación pedagógica refiere a las acciones del maestro previo a la aplicación de su labor docente como tal con los estudiantes, pues, esta labor no debe ser improvisada, por el contrario, debe ser estudiada, planificada, organizada y orientada. En este sentido, el docente debe en su haber, llevar a cabo una planificación de su trabajo anual, las unidades de aprendizaje, sesiones que dictará en cada clase, considerando y adaptando cada una al contexto de sus estudiantes para con ello, seleccionar las estrategias adecuadas que permitan el logro de un aprendizaje significativo. Entonces, esta dimensión se desarrolla bajo dos indicadores, los cuales son: i) Planificación curricular y ii) Organización de la planificación.

La segunda dimensión denominada Ejecución pedagógica, como su nombre lo indica, refiere a las formas en las que el maestro gestiona la práctica de su labor, esto es, la ejecución de las acciones programadas en el punto anterior. Para ello, el docente debe preocuparse por la información que posee, actualizarla, investigar e innovar; y este proceso no solo debe realizarlo de forma independiente, sino en forma conjunta y colaborativa con sus pares, compañeros de labor docente. Para la evaluación de esta dimensión se han considerado cuatro indicadores que la representan; i) Investigación e innovación, ii) Actualización de la información, iii) Trabajo colaborativo y iv) Responsabilidad laboral.

Finalmente, en el proceso de la gestión pedagógica se contempla la fase evaluativa (tercera y última dimensión), la cual implica las condiciones para la valoración del trabajo realizado. Un buen maestro no solo evalúa a sus alumnos, sino también, reflexiona de sí mismo; esto es, que gestiona tanto la evaluación de los aprendizajes como la evaluación de su práctica pedagógica, retroalimentando en función de lo planificado. Esta dimensión evalúa tres indicadores: i) Criterios de evaluación para el estudiante, ii) Autoevaluación pedagógica y iii) Reflexión de la práctica pedagógica.

Por otro lado, desde esta parte se abarca el marco teórico de la segunda variable, el desempeño docente. Son diferentes las denominaciones asignadas a un docente, como lo son

profesor, maestro, educador, etc.; pero lo que es cierto es que un verdadero maestro para lograr su mejor desempeño requiere capacitaciones como de una formación investigadora en condiciones adecuadas, esto es, con buena infraestructura, un buen sueldo y respeto (Jornet, González y Sánchez, 2014).

Así, un docente según Aebli (2000) debe poseer medios, esto es, un lenguaje vivo al hablar al estudiante (como en la narración) pues las expresiones de los maestros deben llegar al alumnos, comunicarle un mensaje, claro y conciso, pero esto no solo cuando se habla, sino también en las actuaciones, en la escritura. Un docente debe escuchar, visualizar y buscar la forma en la que sus estudiantes también escuchen y aprecien esa construcción del proceso de lo que les enseña.

Lo mencionado en el párrafo anterior conlleva a afirmar que un maestro no es solo un medio de enseñanza, éste debe conocer y entender más allá del área, curso que enseña, del material que elabora, ya que su labor es perpetua. Un docente en todo el sentido de la palabra, busca la mejora continua de su labor, busca el perfeccionamiento de los procesos teóricos y prácticos, concatenando etapas a fin de formar un método o concepto consolidado con la práctica, para el alumno. Un buen maestro es capaz de discernir e identificar las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes, lo que necesitan reforzar (Zabalza, 2008).

Entre las características que se desean que tenga un maestro de educación básica se encuentra el ser investigador y facilitador de oportunidades, ello significa que sea propiciador de experiencias educativas en base a variadas estrategias metodológicas estimuladores de la creatividad del alumnado (Weissman, 2014; Zamaletdinov et al., 2016). Es común que un profesional sea preparado para aprovechar la realidad con las capacidades que tiene, pero generalmente se descuida la humanidad de la persona; empero, la pedagogía es humana por doble partida, ya que “forma hombres que formarán otros hombres” (Fernández y Sánchez, 2014).

Entonces, cada institución educativa deben tener entre sus filas a maestros cuyo perfil cubra primeramente, un rol planificador y programador curricular (Romero, 2014) en segundo lugar, ser maestro orientador o tutor; también debe ser líder, y ser investigador, un maestro que innova, evalúa y supervisa, todo lo cual influye en brindar una buena calidad educativa (Martínez, Guevara y Valles, 2016).

En general, Lafourcade (1974) citado en Romero (2014) y Díaz (2010) indican como rasgos comunes y prioritarios de un docente: i) dominio de la disciplina que desarrolla, es decir, expresión y vocalización de conocimientos sólidos y respuesta a cualquier pregunta sin tener que revisar apuntes, pero de no saber, investiga información actualizada; ii) es planificador y organizador del curso a cargo de forma creativa, asistiendo y cumpliendo puntualmente con las lecciones; iii) es promotor de la participación en la clase, usa ejemplos, ejercicios o problemas, y siempre está dispuesto a escuchar opiniones; iv) reconoce logros en público y su accionar transmite valores; v) es un evaluador de pensamiento crítico y no de memorismo, realiza feedback; v) promueve la disciplina y respeto en clase.

Respecto del desempeño docente, institucionalmente, trata del quehacer pedagógico del maestro que se manifiesta en la realización de sus labores técnico - pedagógica (Díaz, 2010). Trata del cumplimiento responsable de obligaciones propias de la dinámica de la enseñanza, de un modo hábil y diestro, evitando el pragmatismo y la improvisación (Fernández y Sánchez, 2014). En otros términos, refiere a la calidad con la que labores educativas son realizadas, de parte de un colaborador educativo, para preparar/dictar clase, brindar asesoramiento al estudiante, valorar con calificaciones tangibles, tareas, exámenes, mantener coordinaciones con sus pares, autoridades, familiares del alumnado y demás actividades propias de la institución y/o profesión educativa (Apablaza y Lira, 2013).

Para Gimeno (2012) la labor docente desempeñada engloba una variedad de aspectos que aparte de su heterogeneidad, están en permanente cambio, por lo que la metodología tradicional y rutinaria de transmisión de conocimientos ya no satisface las demandas educativas, no solo actuales sino también futuras, por lo que se está frente a una revolución de los objetivos y formas de trabajo docente. La OCDE (2012) afirmaba la importancia y exigencia en la preparación de estudiantes con base en la creatividad, pensamiento crítico, herramientas de comunicación, responsabilidad social, etc.; es decir, el nacimiento de un nuevo rol para una enseñanza de éxito y no solo a un “profesor de una materia” (Vaello, 2009).

Como lo indican Yaratan y Muezzin (2016) el docente es aquel que trabaja constantemente muy duro para proporcionar un entorno enriquecedor y desafiante para fomentar el máximo aprendizaje de sus alumnos. Para mejorar entonces, el desempeño de

los docentes, Rahmatullah (2016) indica que primero se debe conocer las funciones de éste, siendo la principal de educadores, maestros, de consejeros y como entrenadores.

En cuanto al docente de nivel secundaria, Perrenoud (2007) planteó diez competencias: primero, ser organizados y animosos de los aprendizajes; segundo, gestionar los procesos de aprendizaje; tercero, diseño actualizado de estrategias; cuarto, involucrar al estudiante en todo el proceso de enseñanza-aprendizaje; quinto, trabajar colaborativamente en equipo. También, ser partícipe y gestor de la institución educativa; séptimo, informar e involucrar al padre de familia; octavo, emplear adecuadamente las tecnologías de información y comunicación; noveno, enfrentar los dilemas y deberes éticos de la profesión docente; y décimo, autoformación profesional y humana.

Las competencias profesionales específicas se basan en cuatro aprendizajes profesionales y sociales: i) La disciplinar, que refiere al saber; ii) La metodológica, referente al saber hacer; iii) La social, que refiere al saber estar y iv) La personal, que corresponde al saber ser (Cui, 2018). Esto implica cuatro ámbitos de competencias: primero, el educativo en el cual se gestiona el conocimiento y aprendizaje; segundo, el ámbito profesional, el cual refiere a ser eficaz en el lugar de trabajo; tercero, el ámbito comunitario, el cual relaciona la convivencia y relaciones entabladas entre los actores de la educación; y finalmente, el ámbito personal que corresponde al autoestima y el control de las emociones (Tribó, 2008).

En el saber, el docente debe facilitar el aprendizaje guiando una adsorción de conocimientos amplios y complejos, ya que siempre es el alumno el eje central del proceso de enseñanza-aprendizaje (Torrego, 2008). Los docentes ya dejaron de ser actualmente, la única fuente del saber (Vaello, 2009) por ello no solo se trata de adquirir, retener y memorizar conocimientos (rol tradicional), pues su reemplazo es muy fácil con medios tecnológicos presentes en la sociedad actual (Coll, 2007).

En el saber hacer existen situaciones en las que el maestro no tiene competencias metodológicas adecuadas y suficientes de comunicación e interacción, la gestión del clima educativo del salón de clase se complica, haciendo más fácil que la planificación de actividades se vea alterado muchas veces, incluso llegando a impedir el aprendizaje (Torrego, 2008). Mientras que en el saber estar, para interactuar con las personas se requiere de cooperación, no de individualismos. Entonces, el maestro según Vaello (2009) no puede desempeñarse aisladamente, por el contrario, es preciso que establezca vínculos con todos

los actores educativos, vínculos que implican capacidades de convivencia, uso y desarrollo de habilidades comunicativas y constructivas con ética y respeto (Tejada, 2009).

Y en el saber ser, se domina y ejerce control sobre la emocionalidad propia, la empatía hacia los que nos rodean, entre otros. Este papel es importante para generar confianza en el alumnado y coadyuvar a elevar su autestima, un aspecto base para mejorar los aprendizajes (Vaello, 2009, p. 65).

Y en ese sentido, la evaluación de la labor docente es una preocupación por lo complejo que resulta medirla, pues generalmente la emisión de un juicio valorativo del desempeño del maestro contiene indicadores subjetivos variables según el evaluador u observador del desempeño, además de depender del contexto y momento de la evaluación; pero lo que se debe respetar es lo establecido por el Ministerio de Educación en la Ley N°29062, referente a la entrega de una educación de calidad al alumnado. Las dimensiones de esta variable se desprenden del manual de Rúbricas de observación en aula del Minedu (2017), en el cual se evalúan seis aspectos del desempeño docente:

Como primera dimensión se tiene al Involucramiento del alumno en el proceso de aprendizaje, en el cual el docente a lo largo de la clase debe captar el interés y mantener la atención de cada estudiante, mismos que en respuesta deben participar activamente de la sesión, pues ello los hace conscientes de la importancia, del sentido y utilidad de las enseñanzas impartidas.

La segunda dimensión llamada Promoción del razonamiento, creatividad y/o pensamiento crítico implica que las actividades propuestas por los maestros en el salón de clase deben causar la estimulación de ideas creativas propias, la comprensión de principios, relacionar conceptos o desarrollar estrategias.

La tercera dimensión llamada Feedback refiere a que el docente brinda acompañamiento a sus alumnos a lo largo del proceso de aprendizaje, monitorizando sus progresos y dificultades, de modo que con esa información pueda retroalimentar la formación del alumno, y/o adecuar sus métodos de enseñanza según identifique la necesidades de aprendizaje.

Como cuarta dimensión se tiene a un Ambiente de respeto y proximidad, en el que la comunicación que el maestro ejerce es con respecto a cada uno de los estudiantes, estando en grupo y de forma personal, transmitiéndoles confianza, cordialidad. Además, atiende y se sensibiliza con necesidades afectivas o físicas del estudiante de forma comprensiva y con empatía.

La quinta dimensión es la Regulación positiva del comportamiento de los estudiantes. Aquí el maestro es claro con el comportamiento que espera en aula, expone de forma explícita la normas de convivencia y busca prevenir comportamientos inapropiados por medio de mecanismos positivos para evitar contratiempos que afecten la programación de las sesiones.

Finalmente, en la Maximización del tiempo dedicado al aprendizaje el docente efectiviza el tiempo haciendo que en todo momento, los alumnos tengan alguna actividad específica por hacer, que se ocupen y concentren durante toda la sesión (Minedu, 2017).

Cada una de estas seis dimensiones se valora para ubicar el desempeño del docente en cuatro niveles, que van desde el más bajo o insatisfactorio, seguido por un nivel de logro en proceso, a los niveles III y IV que se califican como satisfactorio y destacado; pues los resultados de la evaluación docente son útiles al ser informantes del estado y calidad educativa en la institución evaluada (Abdu , 2017).

En base a todo lo expuesto se ha planteado como pregunta principal de investigación ¿Cuál es la relación entre la Gestión pedagógica y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel secundario en Comas - Lima, 2020?

La investigación se justifica en primer lugar, porque de acuerdo con el Marco del buen desempeño docente dictado por el Ministerio de Educación del Perú, cada maestro debe en forma obligatoria, ser evaluado constantemente, pues de ello se puede tener una idea más clara de los resultados del proceso enseñanza-aprendizaje. En ese contexto, es importante que se parta de diagnósticos reales con los cuales se puedan identificar los pro y contras, las acciones acertadas y las que por el contrario, han dificultado o rezagado los objetivos. Entonces, la justificación teórica del estudio se debe a su base en lineamientos teóricos expuestos por el MINEDU.

Esto apoya la justificación práctica del estudio, pues aún cuando las variables seleccionadas han sido muy estudiadas y se tiene conocimiento previo de su relación directa o positiva, la realidad de cada institución es diferente y las muestras de investigación (en este caso docentes), varían también conforme a su disponibilidad en el nuevo periodo de estudio. No se puede considerar que el conocimiento es absoluto y constante, pues son muchos los factores que afectan una variable y pueden modificar su comportamiento. Y desde el punto de vista metodológico, la investigación se justifica por el uso de dos cuestionarios que se adaptan a ser resueltos vía online por los docentes de las instituciones educativas, dada las circunstancias de la emergencia nacional que no permite por lo pronto, la aplicación de instrumentos de forma presencial. Dichos datos se han procesado estadísticamente valiéndose del coeficiente de correlación de Spearman.

Por ello, se plantea como objetivo general de la investigación, determinar la relación entre la Gestión pedagógica y el Desempeño docente, en las Instituciones Educativas del nivel secundario en Comas - Lima, 2020. El cual se apoyó en tres objetivos específicos, los cuales refieren a determinar la relación de cada dimensión de la Gestión pedagógica (planificación, ejecución y evaluación), con la variable desempeño docente.

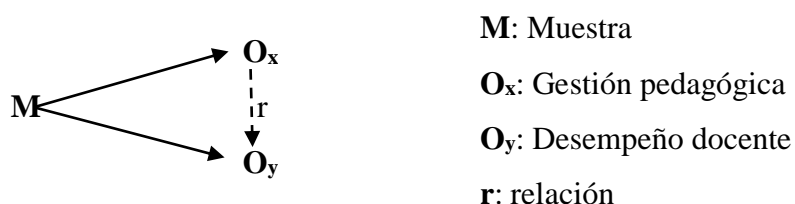
Las hipótesis tanto general como específicas son que existe relación directa entre la Gestión pedagógica (y sus dimensiones) con el Desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel secundario en Comas - Lima, 2020. Por el contrario, las hipótesis nulas se resumen en la no existencia de relación.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) una investigación de enfoque cuantitativo lo es por el empleo de la medición numérica para dar respuesta a los objetivos y para la verificación de las hipótesis, basado en los postulados de la literatura ya existente de las variables estudiadas. Se utilizó asimismo, el método hipotético – deductivo ya que primero se ha observado el fenómeno estudiado (gestión pedagógica y desempeño docente) a partir de la cual se plantearon hipótesis posibles que fueron verificadas estadísticamente y cuyos resultados se les ha dado una explicación más profunda sobre la razón de la asociación de las variables. El tipo de investigación es básica, por su interés en el descubrimiento de nuevo conocimiento sin manipular deliberadamente su naturaleza o ejercer cambio en la realidad, por ello es de diseño no experimental y de corte transversal dada la recolección de datos en un periodo de tiempo unitario: 2020. El nivel descriptivo correlacional atañe al análisis de su comportamiento de las variables y sus relaciones entre sí.

El esquema de este diseño es:



2.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Gestión pedagógica

Definición conceptual: Labor pedagógica coordinada en acciones planificadas, organizando recursos y afianzando los procesos de forma didáctica, todo ello con el fin de asegurar en la evaluación, el cumplimiento de los objetivos de la organización referentes a resultados de aprendizaje logrados (Minedu, 2016).

Definición operacional: En la investigación se evalúa la autopercepción del docente sobre la gestión de su labor pedagógica a un nivel macro y fuera del salón de clase,

esto es, la gestión previa que sustentó el desarrollo de su labor, siguiendo tres fases: planificación, ejecución y evaluación.

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1: Gestión pedagógica

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
Planificación pedagógica	Planificación curricular	1,2,3,4	Escala Likert: 1 = Nunca	Eficiente (101-120)
	Organización de la planificación	5,6,7,8		
	Investigación e innovación	9,10		
Ejecución pedagógica	Actualización de la información	11,12	2 = Casi nunca 3 = A veces	Regular (82-100)
	Trabajo colaborativo	13,14		
	Responsabilidad laboral	15,16		
Evaluación pedagógica	Criterios de evaluación para el estudiante	17,18,19	4 = Casi siempre 5 = Siempre	Deficiente (24-81)
	Autoevaluación pedagógica	20,21		
	Reflexión de la práctica pedagógica	22,23,24		

Elaboración propia.

Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual: Cumplimiento responsable de obligaciones propias de la dinámica de la enseñanza, de un modo hábil y diestro, evitando el pragmatismo y la improvisación (Fernández y Sánchez, 2014).

Definición operacional: juicio valorativo del docente acerca de su labor desempeñada en aula en el proceso de enseñanza hacia sus alumnos en función de seis aspectos evaluados por el Ministerio de Educación del país, como lo son: Involucramiento del alumno en el proceso de aprendizaje, Promoción del razonamiento, creatividad y/o pensamiento crítico; Feedback; Ambiente de respeto y proximidad; Regulación positiva del comportamiento de los estudiantes; y Maximización del tiempo dedicado al aprendizaje.

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2: Desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
Involucramiento del alumno en el proceso de aprendizaje	-Involucramiento de intereses -Participación activa	1-2 3-4	Escala Likert: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Eficiente (84-100)
Promoción del razonamiento, creatividad y/o pensamiento crítico	Actividades interactivas	5-6-7		
Feedback	-Monitoreo -Adecuación	8-9 10		Regular (68-83)
Ambiente de respeto y proximidad	-Comunicación -Convivencia	11-12 13-14		
Regulación positiva del comportamiento de los estudiantes	Mecanismos de comportamiento	15-16-17		Deficiente (20-67)
Maximización del tiempo dedicado al aprendizaje	Eficacia del tiempo	18-19-20		

Elaboración propia.

2.3. Población, muestra y muestreo

La población de la investigación la conforman el total de docentes que pertenecen a la I.E. Esther Festini de Ramos Ocampo y la I.E. Carlos Wiese, en Comas. En la primera se encuentran 54 docentes, mientras que en la segunda 75, totalizando una población de 129 maestros. Se calculó el tamaño de la muestra aplicando la fórmula para poblaciones finitas, donde $N = 129$ docentes; Z es el nivel de confianza = 1.96; p y q son la probabilidad de aceptación y rechazo, respectivamente = 0.50 (50%); y “e” es el error muestral = 5%:

$$n = \frac{Z^2 * N p q}{e^2(N - 1) + Z^2 p q}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 129(0.5)(0.5)}{0.05^2(129 - 1) + 1.96^2 (0.5)(0.5)} = 97 \text{ docentes}$$

Entonces, por conveniencia, la muestra de estudio se compuso por 97 docentes de ambas I.E., que de acuerdo a la proporción de docentes con la que cuenta cada una, fueron 41 docentes en la primera (42%) y 56 de la segunda (58%) como lo muestra la Tabla 3:

Tabla 3
Población y muestra de la investigación

I.E.	Población	% participación	Muestra
I.E. Esther Festini de Ramos Ocampo	54	42%	41
I.E. Carlos Wiese	75	58%	56
Total:	129	100%	97

Fuente: Registro de docentes de ambas I.E., 2020

No se ha utilizado el tamaño de la población dado que por las circunstancias de emergencia sanitaria nacional, varios docentes no se encontraron disponibles y con disposición para participar en la investigación. Como criterios de inclusión, se tomó a docentes que pertenecen a ambas I.E. en ambos turnos educativos del año académico 2020.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica empleada fue la encuesta, cuyo instrumento es el cuestionario, el cual es un conjunto de preguntas generalmente cerradas, utilizable para obtener información que responda a los objetivos de la investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). El instrumento para la Gestión pedagógica presenta las siguientes características:

Ficha técnica del instrumento 1

Nombre	:	Gestión pedagógica
Autor	:	Zegarra Arellano, Rita Micaela (Elaboración propia)
Año	:	2020
Objetivo	:	Determinar el nivel de la gestión pedagógica en sus tres dimensiones
Administración	:	Individual a 97 docentes
Nº Ítems	:	24 ítems
Dimensiones	:	- Planificación pedagógica (8 reactivos) - Ejecución pedagógica (8 reactivos) - Evaluación pedagógica (8 reactivos)
Baremos	:	- Eficiente (101-120) - Regular (82-100) - Deficiente (24-81)

El instrumento para el Desempeño docente presenta las siguientes características:

Ficha técnica del instrumento 2

Nombre	:	Desempeño docente
Autor	:	Zegarra Arellano, Rita Micaela (Elaboración propia)
Año	:	2020
Objetivo	:	Determinar el nivel del desempeño docente en sus seis dimensiones
Administración	:	Individual a 97 docentes
Nº Ítems	:	20 ítems
Dimensiones	:	<ul style="list-style-type: none"> - Involucramiento del alumno en el proceso de aprendizaje (4 reactivos) - Promoción del razonamiento, creatividad y/o pensamiento crítico (3 reactivos) - Feedback (3 reactivos) - Ambiente de respeto y proximidad (4 reactivos) - Regulación positiva del comportamiento del estudiante (3 reactivos) - Maximización del tiempo dedicado al aprendizaje (3 reactivos)
Baremos	:	<ul style="list-style-type: none"> - Eficiente (85-100) - Regular (69-84) - Deficiente (20-68)

La validación de estos dos cuestionarios se ha realizado por juicio de tres expertos (Anexo 3) los cuales han dado su conformidad firmada de estar de acuerdo con los ítems planteados para cada indicador de las dimensiones de ambas variables, es decir, evaluaron ambos cuestionarios. Las observaciones brindadas se subsanaron para su aplicación.

Tabla 4

Opinión de Validación de expertos

Nº	Validador	Opinión
1.	Dr. Edwin Fernando Pizarro Cherre	Aplicable
2.	Dra. María Isabel Bazán Huamaní	Aplicable
3.	Dra. Cerdán Chávez Yvonne	Aplicable

Por otro lado, en base a una prueba pilo aplicado a veinte docentes se ha verificado la confiabilidad de ambos instrumentos, calculando el Alpha de Cronbach para cada uno, y en ambos resultó ser cuestionario muy confiable:

Tabla 5
Estadísticas de fiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión pedagógica	,960	24
Desempeño docente	,968	20

Fuente: Procesamiento de la Prueba piloto en SPSS

2.5. Procedimiento

Siendo los instrumentos confiables, la aplicación de los mismos fue llevado a cabo siguiendo los pasos de: i) Contacto con cada docente de las I.E.; ii) Comunicación de los aspectos generales de la investigación; iii) Solicitud de participación como informante de la investigación; iv) Envío de los cuestionarios vía online; v) Agradecimiento por su participación.

2.6. Método de análisis de datos

Tras la recolección de los datos, se procedió al procesamiento de los mismos en el programa SPSS, el cual permitió su tabulación y gráfica en primera instancia, por dimensiones y variable en conjunto. La segunda parte del análisis de los datos fue el contraste de hipótesis, para lo cual se procesó el coeficiente de correlación Spearman para medir la asociación o interdependencia existente entre los datos ordenados de las dos variables estudiadas, misma relación que resulta ser significativa siempre que el nivel de significancia sea menor a 0,01 ($p > 0,01$). El análisis de los datos se realizó utilizando el método inferencial y estadístico.

2.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos seguidos a lo largo de la investigación de acuerdo con Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) fueron la confidencialidad, pues los cuestionarios fueron anónimos y los fines de la investigación netamente académicos por lo que no han requerido de la exposición de información privada. También, el consentimiento informado ya que el docente informante participó voluntariamente y por tal, expresó estar de acuerdo; asimismo, respeto de las opiniones vertidas, ya que no se tuvieron intereses pre definidos y por tal, no se forzó las respuestas de los maestros.

III. Resultados

3.1. Análisis para la primera variable

Tabla 6

Gestión pedagógica

Gestión Pedagógica	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	34	35,1
Regular	46	47,4
Eficiente	17	17,5
Total	97	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

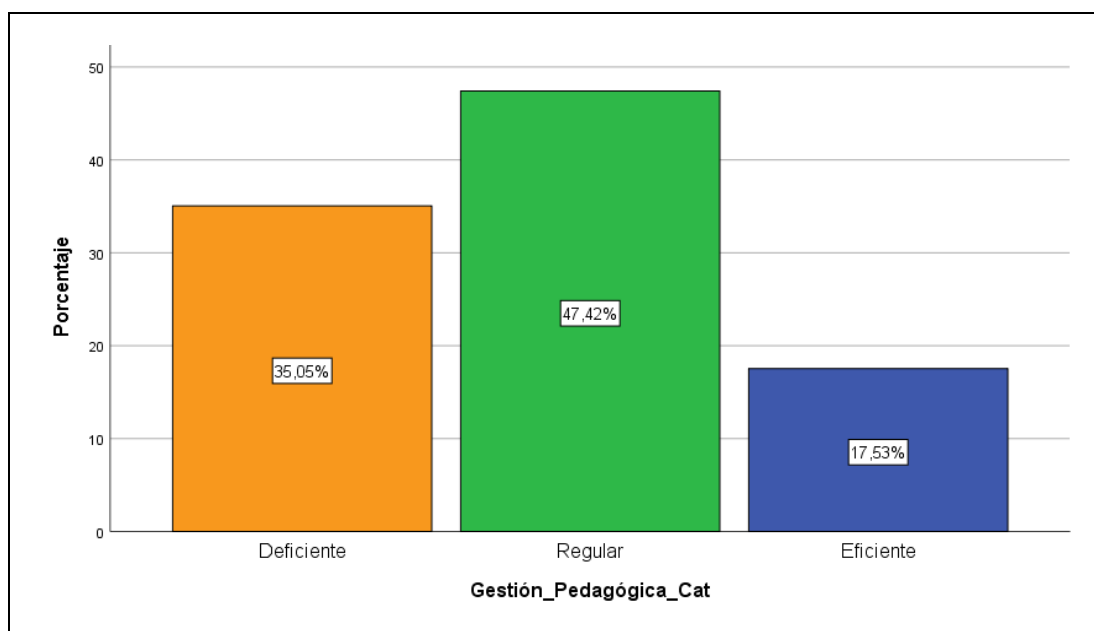


Figura 1. Gestión pedagógica

Fuente: Cuestionario aplicado

Se observa que la mayor parte de los docentes encuestados perciben un nivel de gestión pedagógica regular (47.7%). Es decir, aún falta mejorar el contenido – contexto – didáctico, enfatizando la centralidad del estudiante. Otro 35% de los docentes perciben una deficiente gestión pedagógica dado resultados más bajos en la ejecución y evaluación pedagógica. Solo en el 17.5% se halló un nivel eficiente de su gestión pedagógica. En general, los resultados muestran que se debe mejorar estos indicadores.

3.1.1. Dimensiones de Gestión pedagógica

Tabla 7

Nivel de las dimensiones de la gestión pedagógica

Dimensiones	Deficiente		Regular		Eficiente	
	N	%	n	%	n	%
Planificación	18	18.6	35	36.1	44	45.4
Ejecución	35	36.1	29	29.9	33	34
Evaluación	24	24.7	43	44.3	30	30.9

Fuente: Encuesta realizada

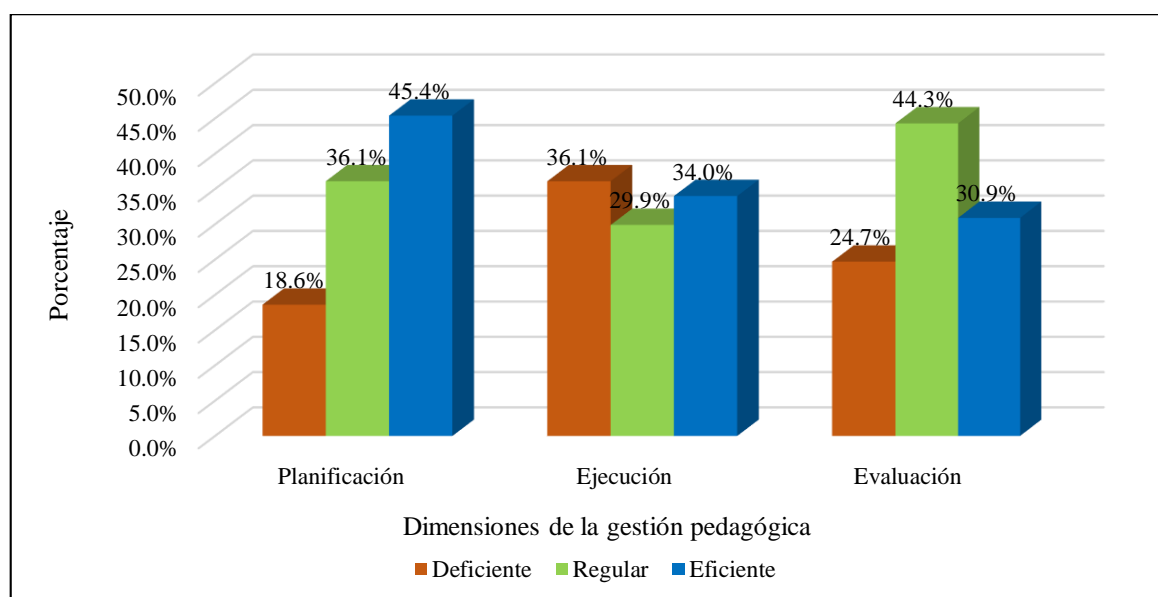


Figura 2. Nivel de las dimensiones de la Gestión pedagógica

Fuente: Cuestionario aplicado

Se puede apreciar que de las tres dimensiones de la gestión pedagógica, es la planificación pedagógica aquella que se encuentra en mejores condiciones, pues el 45.4% de los docentes encuestados obtuvo un nivel eficiente, 36.1% en nivel regular y solo en el 18.6% es deficiente su planificación. Esto da cuenta de una planificación curricular, organizacional más enfatizada en comparación con la dimensión Ejecución pedagógica, que es la de menor desarrollo dado un 36.1% de docentes calificados en el nivel deficiente (en especial por una desactualización de la información y reducido trabajo de investigación e innovación). También, la dimensión Evaluación pedagógica obtuvo resultados de nivel regular en el 44.3% de los docentes; y si bien, un 30.9% de los encuestados se calificaron en nivel

eficiente, casi un cuarto de ellos aun se encuentran en el nivel deficiente, debido a que se ha monotizado los criterios de evaluación y es escasa la autocrítica de su desempeño.

3.2. Análisis para la segunda variable

Tabla 8

Desempeño docente

Desempeño docente	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	34	35,1
Regular	37	38,1
Eficiente	26	26,8
Total	97	100,0

Fuente: Cuestionario aplicada

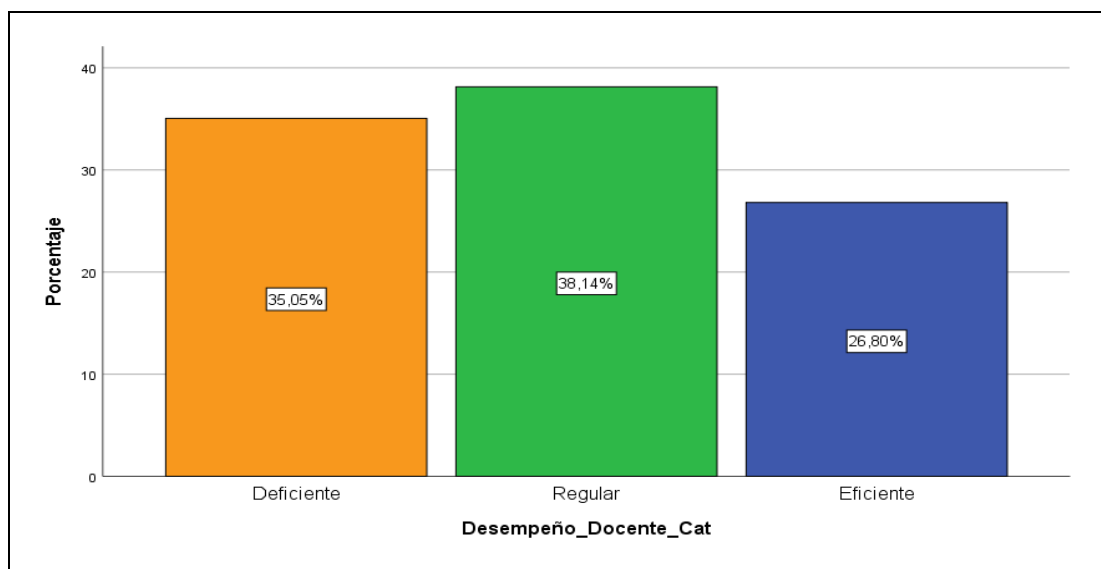


Figura 3. Desempeño docente

Fuente: Cuestionario aplicado

Se aprecia en la figura 3 que gran parte de los encuestados tienen un desempeño docente regular (38.1%) esto hace referencia a que muchas veces los docentes no llegan a desempeñarse adecuadamente; el 35% tiene nivel deficiente, esto debido a la falta de capacitaciones como de una formación investigadora en condiciones adecuadas, además, el desempeño docente se puede ver alterada por el sueldo, respeto o infraestructura. Por último, el 26.8% tiene nivel eficiente, es decir cumple su función de docente de manera adecuada.

3.2.1. Dimensiones del desempeño docente

Tabla 9

Nivel de las dimensiones del desempeño docente

Dimensiones	Deficiente		Regular		Eficiente	
	n	%	n	%	n	%
Involucramiento del alumno en el proceso de aprendizaje	5	5.2	47	48.5	45	46.4
Promoción del razonamiento, creatividad y/o pensamiento crítico	8	8.2	29	29.9	60	61.9
Feedback	5	5.2	39	40.2	53	54.6
Ambiente de respeto y proximidad	4	4.1	33	34	60	61.9
Regulación positiva del comportamiento de los estudiantes	0	0	18	18.6	79	81.4
Maximización del tiempo dedicado al aprendizaje	2	2.1	54	55.7	41	42.3

Fuente: Cuestionario aplicado

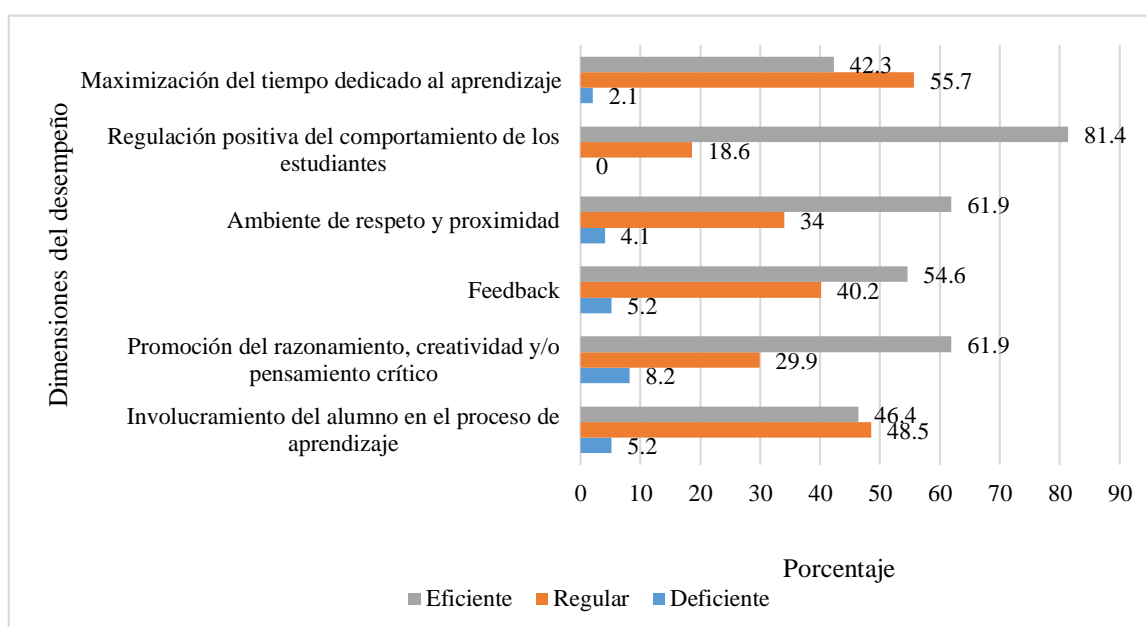


Figura 4. Dimensiones del desempeño docente

Fuente: Cuestionario aplicado

Se puede apreciar que de las dimensiones del desempeño docente, es la regulación positiva del comportamiento de los estudiantes aquella que se encuentra en mejores condiciones, pues el 81.4% de los docentes encuestados obtuvo un nivel eficiente, 18.6% en nivel regular y no tuvieron nivel deficiente. Le sigue la dimensión ambiente de respeto y proximidad, y la dimensión Promoción del razonamiento,

creatividad y/o pensamiento crítico, ambos con el 61.9% de sus encuestados con nivel eficiente, sin embargo esta última dimensión (promoción del razonamiento, creatividad y/o pensamiento crítico, tiene mayor porcentaje con nivel deficiente expresado en el 8.2% de todos los encuestados).

3.3. Contrastación de hipótesis

3.3.1. Hipótesis General

Hi = Existe relación directa entre la Gestión pedagógica y el Desempeño docente, en las Instituciones Educativas del nivel secundario en Comas - Lima, 2020.

H0 = No existe relación directa entre la Gestión pedagógica y el Desempeño docente, en las Instituciones Educativas del nivel secundario en Comas - Lima, 2020.

Tabla 10

Relación entre Gestión pedagógica y Desempeño docente.

	Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Desempeño docente
Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	1,000	,771**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	97	97
Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,771**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	97	97

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 10 muestra los resultados del procesamiento estadístico realizado sobre los datos extraídos del cuestionario aplicado. A un nivel de confianza del 99%, la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman aplicada permitió cumplir con el objetivo de determinar la relación entre las variables de estudio. El resultado arrojó un p-valor menor a 0,01%, rechazando de esta manera, la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede afirmar que existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente. Dicha relación es directa y el grado de relación es alto, con un coeficiente de $Rho = 0.739$. Ello indica que mientras más eficiente sea la gestión pedagógica, más eficiente será el desempeño docente.

3.3.2. Hipótesis específicas 1

Tabla 11

Relación entre Planificación pedagógica y Desempeño docente.

Rho de Spearman		Planificación pedagógica	Desempeño docente
Planificación pedagógica	Coefficiente de corr.	1,000	,708**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	97	97
Desempeño docente	Coefficiente de corr.	,708**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	97	97

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 11 muestra los resultados del procesamiento estadístico realizado sobre los datos de la dimensión planificación pedagógica y la variable desempeño docente. A un nivel de confianza del 99%, la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman aplicada arrojó un p-valor menor a 0,01%, rechazando de esta manera, la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede afirmar que existe relación significativa entre la planificación pedagógica y el desempeño docente. Dicha relación es directa y el grado de relación es alto, con un coeficiente de Rho = 0.708; lo cual indica que mientras más eficiente sea la planificación pedagógica, más eficiente será el desempeño docente.

3.3.3. Hipótesis específicas 2

Tabla 12

Relación entre Ejecución pedagógica y Desempeño docente.

Rho de Spearman		Ejecución pedagógica	Desempeño docente
Ejecución pedagógica	Coefficiente de correlación	1,000	,652**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	97	97
Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,652**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	97	97

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman aplicada sobre los datos de la dimensión ejecución pedagógica y la variable desempeño docente, a un nivel de confianza del 99%, arrojó un p-valor menor a 0,01%, rechazando de esta manera, la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede afirmar que existe relación significativa entre la ejecución pedagógica y el desempeño docente. Dicha relación es directa y el grado de relación es moderado dado un coeficiente de $Rho = 0.652$. Entonces, si más eficiente es la ejecución pedagógica, más eficiente lo será también el desempeño docente.

3.3.4. Hipótesis específicas 3

Tabla 13

Relación entre Evaluación pedagógica y Desempeño docente.

	Rho de Spearman	Evaluación pedagógica	Desempeño docente
Evaluación pedagógica	Coefficiente de correlación	1,000	,739**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	97	97
Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,739**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	97	97

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman aplicada sobre los datos de la dimensión evaluación pedagógica y la variable desempeño docente, a un nivel de confianza del 99%, arrojó un p-valor menor a 0,01%, rechazando de esta manera, la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede afirmar que existe relación significativa entre la evaluación pedagógica y el desempeño docente. Dicha relación es directa y el grado de relación es alto dado un coeficiente de $Rho = 0.739$. Entonces, si más eficiente es la evaluación pedagógica, más eficiente lo será también el desempeño docente.

IV. Discusión

Luego de haber procesado y analizado los resultados, en este acápite se contrastan éstos con los hallazgos de las investigaciones tomadas en el marco teórico. Los datos fueron extraídos de los instrumentos aplicados, es decir, dos cuestionarios de 24 y 20 ítems para las variables Gestión pedagógica y Desempeño docente, respectivamente, en una muestra de 97 docentes de dos Instituciones Educativas del nivel secundario en Comas - Lima, 2020.

Cabe precisar que por las medidas de seguridad brindadas por el Estado peruano por la situación de pandemia actualmente vivida, la recopilación de datos fue vía online para mantener el distanciamiento social. A cada maestro se le envió a sus correos y Whatsapp personal un link de Google Form conteniendo los ítems de ambos instrumentos y sus opciones de respuesta. Ahora bien, para la ejecución de los mismos, éstos fueron primero validados por tres jueces expertos, emitiendo su conformidad con ítems planteados. Luego de subsanar las observaciones hechas por los jueces, se procedió a aplicar una prueba piloto a 15 docentes, de cuyas respuestas se pudo calcular el alfa de Cronbach que indica la confiabilidad de los cuestionarios. Así, ambos instrumentos resultaron aptos y confiables para su aplicación a la totalidad de la muestra.

Por otro lado, se expone que los resultados responden a la percepción real del docente encuestado acerca de cómo éste concibe de sí mismo, su gestión pedagógica y su desempeño. Entonces, tratándose de variables de autopercepción, es posible que las declaraciones tiendan a ser muy positivas. Para reducir dicho sesgo la forma de medición del nivel de las variables utilizó una baremación que tiene intervalos diferentes, otorgándole mayor peso al intervalo deficiente. Esto ha permitido obtener resultados más robustos y por tal, la metodología para su medición puede generalizarse a otros ámbitos más allá del educativo, siempre que se trate de autopercepciones.

En primer lugar, se identificó los niveles de gestión pedagógica y desempeño docente, donde la mayoría de encuestados obtuvo nivel regular en ambos casos (47.4% y 38.1% respectivamente), con tendencia al nivel deficiente (35.1%) y en menor proporción el nivel eficiente (17.5% y 26.8% respectivamente). Estos resultados derivan de percepciones principalmente deficientes respecto de los procesos de planificación, ejecución y evaluación pedagógica que terminan por afectar el rol del docente en cuanto al ejercicio de involucrar al alumno en el proceso de aprendizaje y la promoción de su razonamiento, creatividad y/o

pensamiento crítico. Asimismo, se tiene conocimiento de problemas para regular el comportamiento del estudiante en el salón de clase en un ambiente de respeto y proximidad y el tiempo dedicado al aprendizaje no es maximizado.

Los niveles de las variables en estudio tienden a no tener resultados óptimos y se asimilan a lo obtenido por Ortiz y Soza (2016) y Medina (2017) para quienes la gestión pedagógica y el desempeño docente se encuentran en niveles regulares a un 45% y 63%, respectivamente, aunque Barrera (2017) halló una gestión pedagógica en nivel medio. En ese sentido, Manzaba (2018) afirma que si los maestros aplican fichas de observación en cada clase pueden constatar de forma más cercana, la mejora continua de su desempeño. Ahora bien, para el buen desempeño de éstos, también deben conocer profundamente el ámbito emocional de sus estudiantes y tener sí mismo, control o inteligencia emocional para manejar lo que la profesión implica (Bravo, 2018).

Ortiz y Soza (2016) valoraron que el acompañamiento pedagógico incidía sobre el desempeño del maestro. Sin embargo, los resultados de Medina (2017) precisan que el desempeño de los maestros se ve afectado también por otros factores como el clima organizacional, por ejemplo, en cuanto a las relaciones interpersonales entre compañeros y superiores; y aunque es fácil inferir que la compensación económica es lo más importante, ello no necesariamente ocurre, pues entra a tallar la formación personal e íntegra del maestro para asumir la docencia por vocación, para que sus estudiantes sean mejores.

Cabe destacar que el desempeño docente tiene una labor que engloba una variedad de aspectos que aparte de ser heterogéneos, tienden a cambiar constantemente, por lo que la metodología tradicional y rutinaria de transmisión de conocimientos ya no satisface las demandas educativas, no solo actuales sino también futuras, por lo que se está frente a una revolución de los objetivos y formas de trabajo docente. Por ello, el Ministerio de Educación acoge y exige una gestión y desempeño con base en resultados para guiar un aprendizaje con logros en estándares de calidad, que sean inclusivos y de convivencia en un sistema con democracia e intercultural, ya que son diferentes los actores que se desenvuelven en este marco educativo, como lo son la escuela en sí misma, con los estudiantes, docentes, directivos; también los padres de familia o apoderados y la sociedad en general (Minedu, 2016).

De acuerdo al Minedu (2016) para que el desempeño sea eficiente se deben de fomentar a tener buena gestión pedagógica, por que si no se logra, los niveles de las variables, no serán los esperados; y como indican Vargas y López (2016) quienes no priorizan la mejora de su labor docente, entonces brindará al estudiante un servicio educativo con limitaciones y deficiencias que perjudican los procesos de enseñanza-aprendizaje.

En cuanto a la hipótesis general, mediante la prueba estadística no paramétrica, Rho de Spearman, se evidenció una significancia bilateral menor al 1%; es decir, con un 99% de confianza existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente ($p < 0.01$, $Rho = 0.771$) de manera directa, positiva y de grado alto. Ello significa que ambas variables tienen un comportamiento en la misma dirección, es decir, que mientras más eficiente sea la gestión pedagógica, más eficiente será el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel secundario en Comas - Lima, 2020.

Estos resultados coinciden con la investigación de Huamani (2019) y Guevara (2018) quienes en su estudio concluyeron que existe relación significativa positiva entre la gestión pedagógica y el desempeño docente (con asociación de 0.785 y 0.717, respectivamente a un nivel de confianza del 95%) con una influencia directa sobre todo en el desempeño técnico – pedagógico docente según Obispo (2017). Esta relación se afirma con lo expuesto por Vega (2020) quien menciona que la gestión pedagógica es un factor de suma importancia y crucial para el desempeño efectivo del maestro.

Ello revela la importancia con la que se debe tratar la labor docente y el impulso que se le debiese dar a su formación, pues siguen siendo evidentes malas prácticas pedagógicas como la realización de una inadecuada planificación de las lecciones por el mayor uso de pedagogías centradas en el maestro en lugar de centradas en el alumno, y una aplicación dominante de enfoques teóricos en lugar de prácticos (Malunda, Onen, Musaaazi y Oonyu, 2016). Pero el docente requiere de motivación para innovar sus didácticas en las clases y mejorar con ello, el rendimiento de sus estudiantes. Sería ideal, que dicha motivación sea constante desde iniciado el año escolar hasta su término, pues, como exponen González y Subaldo (2015) experiencias negativas en la carrera pedagógica por controles y exigencias absurdas, dificultades de la tarea y en las relaciones maestro-alumno y maestro-padre de familia, les causa a los maestros insatisfacción y por ende un bajo desempeño; que se agrava más por el aumento del ausentismo docente, específicamente, en las zonas rurales.

En cuanto a la primera hipótesis específica se evidenció mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman que la dimensión planificación pedagógica se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño docente (p -valor menor al 5%, $Rho = 0.708$) esto hace inferencia que mientras exista eficiente planificación pedagógica, mejor será el desempeño docente. Hallazgos similares encontró Barrera (2017) quien en su estudio evidenció relación significativa entre la dimensión planificación pedagógica y el desempeño docente. Se infiere que la planificación pedagógica se realiza con las acciones pertinentes del maestro previas a la aplicación de su labor como docente, ya que su labor no debe ser improvisada, sino que debe ser estudiada, planificada, organizada y orientada, a fin de que su desempeño sea el óptimo posible.

Para contrastar la segunda hipótesis específica también se utilizó la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman que mediante significancia estadística resaltó la relación existente entre la dimensión ejecución de la gestión pedagógica con el desempeño docente ($p < 0.01$). Además la dimensión ejecución con el desempeño docente se relaciona de manera moderada ($Rho = 0.652$). Estos resultados hacen inferencia que la gestión pedagógica está bien relacionada con el desempeño docente, así lo evidencia la relación de cada una de sus dimensiones. Hallazgos similares encontró Aquipe (2017) y Sánchez (2018) quienes evidenciaron que la dimensión ejecución se relaciona con el desempeño docente ($p < 0.05$) aunque de manera baja ($Rho < 0.40$). Esto hace citar a Minedu (2016) y su referencia a que la ejecución no es más que formas en las que el maestro gestiona la práctica de su labor, esto es, la ejecución de las acciones programadas en el punto anterior. Para ello, el docente debe preocuparse por la información que posee, actualizarla, investigar e innovar; y este proceso no solo debe realizarlo de forma independiente, sino en forma conjunta y colaborativa con sus pares, compañeros de labor docente.

Finalmente, el contraste de la tercera hipótesis específica también se utilizó la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman que mediante significancia estadística resaltó la relación moderada ($Rho = 0.652$) existente entre la dimensión ejecución de la gestión pedagógica con el desempeño docente ($p < 0.01$). Los hallazgos encontrados son contrastados con Barrera (2017) quien halló una relación de las variables gestión pedagógica y desempeño mayor desde la dimensión evaluación en mayor grado principalmente. Bajo ese contexto, autores del contexto europeo, anglosajón y de Latinoamérica han coincidido en que la evaluación de las estrategias pedagógicas de un maestro en el salón de clase y fuera

de éste, es un factor muy importante tanto en el logro del estudiante, en términos de aprendizaje y desarrollo; como en la eficacia y mejora de la institución educativa en general y su propio desempeño (Reduca, 2017).

V. Conclusiones

De acuerdo con los resultados obtenidos en la investigación, se llegó a concluir lo siguiente:

Primero: Se encontró relación estadísticamente significativa y de grado alto entre la gestión pedagógica y el desempeño docente ($p < 0.01$, $Rho = 0.771$). Ello indica que mientras más eficiente sea la gestión pedagógica, mayor eficiencia tendrá el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel secundario en Comas - Lima, 2020.

Segundo: Se encontró relación estadísticamente significativa y de grado alto entre la dimensión planificación pedagógica y el desempeño docente ($p < 0.01$, $Rho = 0.708$). Ello indica que mientras más eficiente sea la planificación, mayor eficiencia tendrá el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel secundario en Comas - Lima, 2020.

Tercero: Existe relación estadísticamente significativa y de grado moderado entre la dimensión ejecución pedagógica y desempeño docente ($p < 0.01$, $Rho = 0.652$). Por lo que se concluye que mientras exista mayor eficiencia en la ejecución pedagógica, más eficiente será el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel secundario en Comas - Lima, 2020.

Cuarto: Existe relación estadísticamente significativa y de grado alto entre la dimensión evaluación pedagógica y desempeño docente ($p < 0.01$, $Rho = 0.739$). Por lo que se concluye que mientras exista mayor eficiencia en la evaluación pedagógica, más eficiente será el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel secundario en Comas - Lima, 2020.

VI. Recomendaciones

A partir de lo concluido, se postulan las siguientes recomendaciones:

Primera.- Se recomienda a los docentes de las Instituciones educativas a nivel nacional, realizar una autoevaluación reflexiva de su gestión pedagógica y desempeño actual centrándose en las necesidades de su alumnado, a fin de mejorar en las acciones dirigidas a afianzar los procesos de enseñanza de forma didáctica; y de ese modo, cumplir los objetivos de aprendizaje en los alumnos.

Segunda.- En cuanto a la planificación pedagógica, se recomienda al docente entablar un resumen de ideas principales para cada sesión de la maya curricular, apoyándose de una línea de tiempo con la información y dinámicas que se presentarán, de forma alternada para coadyuvar a mantener el interés del alumno.

Tercera.- Para la dimensión ejecución pedagógica, se recomienda al docente utilizar la estrategia de modelación del conocimiento, esto es, el uso de ejercicios prácticos y de la realidad actual, inclusive, con juego de roles entre alumnos y el aprovechamiento de las TICs en la ejercitación de lo aprendido, cuidando y promoviendo el uso responsable de estas herramientas.

Cuarta.- En la dimensión evaluación pedagógica se recomienda al docente establecer criterios fijos de autoevaluación y evaluación a sus alumnos a fin de que con dicho feedback se tenga información precisa para actuar en la mejora de la situación actual, para que se ejerza motivación, liderazgo y una buena comunicación, transmitiendo entusiasmo como formadores educativos.

Quinta.- A las futuras investigaciones que aborden el tema sobre el desempeño docente y la gestión pedagógica, realizarlo desde un enfoque mixto, esto es, la obtención, análisis e interpretación de datos cuantitativos y cualitativos que permitan profundizar los porqués de los resultados y los grados de relación, de acuerdo con los sujetos de estudio, con la finalidad de obtener datos más concisos.

Referencias

- Abdu, A. (2017). Evaluation of Teacher Performance in Schools: Implication for Sustainable Development Goals. *Northwest Journal of Educational Studies*, 2(1), 103-113. Disponible de <https://bit.ly/3ffBuGE>
- Aebli, H. (2000). *Doce formas básicas de enseñar. Una didáctica basada en la psicología*. (4ta ed.). Narcea S.A. de Ediciones: Madrid. Recuperado de: <https://bit.ly/321rcWX>
- Apablaza, C. G. C. y Lira, M. M. (2013). La teoría de autoeficacia y el desempeño docente: el caso de Chile. *Estudios hemisféricos y polares*, 4(2), 107-123.
- Aquise, R.A. (2017). *Gestión pedagógica y desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Caraz-2016* (Tesis de maestría). Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado de <https://bit.ly/2ZREySJ>
- Arana, M. (1998). *Principios y procesos de la gestión educativa*. Colección Pedagógica. Lima, Perú: Editorial San Marcos
- Barrera, W.D. (2017). *Gestión pedagógica y el desempeño docente en la Institución Educativa 3043 "Ramón Castilla" – SMP, 2016* (Tesis de maestría). Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado de <https://bit.ly/2O6Emto>
- Beltrán, J. (2014). Factores que dificultan la gestión pedagógica curricular de los jefes de Unidades Técnico Pedagógicas. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 19 (62), 939-969. Recuperado de: <https://bit.ly/38G6RaQ>
- Bravo, Y.B. (2018). Inteligencia emocional como base fundamental de la gestión pedagógica. *Dominio de las ciencias*, 4(1): 465-472. Recuperado de: <https://bit.ly/2CkDP4q>
- Cassasus, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina*. Suiza: Unesco.
- Cabrejos, H. y Torres, L. (2014). El liderazgo transformacional como apoyo en la gestión pedagógica del director. *UCV-HACER. Revista de Investigación y Cultura*, 3(2), 10-16.

- Coll C. (2007). Las competencias en la educación escolar: algo más que una moda y mucho menos que un remedio. *Aula de Innovación Educativa*, 161, pp. 34-39.
- Cuenca, R. y Vargas, J. (2018). *Perú: El estado de políticas públicas docentes*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos. Recuperado de <https://bit.ly/2ZQTssB>
- Cui, J. (2018). An assessment of the pedagogical management competencies of mandarin language teachers in selected Chinese schools. *Indian Journal of Health & Wellbeing*, 9.
- Day, C. (2005). *Formar docentes. Como, cuando y en qué condiciones aprende el profesorado*. Madrid: Narcea S.A.
- De Mello, N. (2013). *Nuevas propuestas para la gestión educativa*. México: Biblioteca para la actualización del maestro.
- Díaz, F. (2010). *Modelo para autoevaluar la práctica docente: (dirigido a maestros de infantil y primaria)*. Madrid: Wolters Kluwer España.
- DRELM (2016). *Modelo de gestión pedagógica territorial*. Lima: Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana.
- Ezhov, S. G., Levina, I. D., Mizonova, O. V., Ukolova, L. I., Kuznetsova, M. A., Eniashina, N. G. y Bezborodova, L. A. (2019). Pedagogical management of the quality of training for a physical culture specialist in higher school: An expectation approach to the problem. *Journal of Human Sport and Exercise*, 14(5proc), S2364-S2374. Recuperado de: <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/100388>
- Farro, F. (2001). *Planeamiento Estratégico para Instituciones Educativas de Calidad*. Lima: Udegraf S.A.
- Fernández, R. y Sánchez, L. (2014). Competencias docentes en Secundaria. Análisis de perfiles de profesorado. *Relieve*, 20(1), 1-20. Recuperado de: <https://bit.ly/3egV3wV>
- Fondep. (2020). *La escuela que investiga*. Lima: FONDEP. Recuperado de <https://bit.ly/3iJIyNL>

- Fullan, M. (1995). *The limits and the potential of professional development*. In T. R. Guskey & M. Huberman, (Eds.) *Professional development in education: New paradigms and practices*. (pp. 253-267). New York: Teachers College Press
- Gento, S., Trost, R. y Sautter, H. (2010). *Evaluación y estimación del rendimiento en el tratamiento educativo de la diversidad*. Madrid: UNED.
- Gess-Newsome, J. (1999). *Pedagogical content knowledge: An introduction and orientation*. En J. Gess-Newsome y N. Lederman (eds.), *Examining pedagogical content knowledge* (pp. 3-17). Dordrecht: Kluwer Academic Publishers
- Gimeno, J. (2012). *¿Por qué nos importa la educación en el futuro?* En B. Jarauta y F. Imber-nón (Coords.). *Pensando en el futuro de la educación* (pp. 9-16). Barcelona: Graó.
- Goldberg, B. (2017). Pedagogical Management in Support of a Generalized Framework for Intelligent Tutoring. In *Proceedings of the 5th Annual Generalized Intelligent Framework for Tutoring (GIFT) Users Symposium (GIFTSym5)*. Robert Sottolare. Recuperado de <https://bit.ly/2W6mB1U>
- González, J. y Subaldo, L. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. *Educación*, 24(47), 90-114. Recuperado de: <https://bit.ly/315uVAz>
- Guevara, V.R. (2018). *Gestión pedagógica y desempeño docente en una institución educativa pública de Santiago de Chuco – 2018* (Tesis de maestría). Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado de <https://bit.ly/2ZQM7t6>
- Hasbay, D. y Altindag, E. (2018). Factors that affect the performance of teachers working in secondary-level education. *Academy of Educational Leadership Journal*, 22(1), 1-19. Recuperado de <https://bit.ly/3edHqi5>
- Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.) México DF: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. <https://bit.ly/2NFykzN>
- Huamaní, W.A. (2019). *Desempeño docente y la Gestión pedagógica en el tercer año de secundaria de la Institución Educativa Particular San Juan de Barranco, 2017* (Tesis

de maestría). Lima, Perú: Universidad Nacional de Educación. Recuperado de <https://bit.ly/320b1Jp>

Huergo, J. (2002). *Los procesos de gestión*. Lima: San Marcos.

Ishanov, P., Khairova, G., Zhanar, R., & Nailya, Z. (2015). Features of Pedagogical Management in the Professional Activity of the Future Teachers. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(4), 57. Recuperado de: <https://bit.ly/3212yph>

Jatobá, I. O. y Luiz, I. (2018). Perception of principals about the attributions in the pedagogical management of municipal schools in Jacobina, Bahia, Brazil. *Educ. Pesqui.*, São Paulo, 44. Recuperado de: <https://bit.ly/2W4WHvh>

Jornet, J. M.; González, J. y Sánchez, P. (2014). Factores contextuales que influyen en el desempeño docente. *RIEE. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa* 7.2: 185-195. Recuperado de: <https://repositorio.uam.es/handle/10486/661854>

Kuncoro, T. y Dardiri, A. (2017). Teacher performance and work environment in the instructional process in vocational school. *AIP Conference Proceedings* (1887), 1-9. Recuperado de <https://aip.scitation.org/doi/pdf/10.1063/1.5003526> Louffat E. (2012). *Administración: Fundamentos del proceso administrativo* (3era ed.) Buenos Aires: Cengage Learning.

Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Santiago: Salesianos Impresores

Libâneo, J. C; Oliveira J. F.; Toschi, M. S. *Educação escolar: políticas, estrutura e organização*. São Paulo: Cortez, 2012.

López, M. (2017). La Gestión pedagógica. Apuntes para un estudio necesario. *Dominio de las ciencias*. 3, 201-215

Malunda, P., Onen, D., Musaazi, J. y Oonyu, J. (2016). Teacher Evaluation and Quality of Pedagogical Practices. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 15(9), 118-133. Recuperado de <https://bit.ly/2O9rCT1>

- Manzaba, M.P. (2018). *Gestión pedagógica en el desempeño docente en la Unidad Educativa Fiscal "Aguirre Abad". Manual de perfeccionamiento docente*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil. Recuperado de <https://bit.ly/2ZMmIQY>
- Martínez, G. I.; Guevara, A. y Valles, M. M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Red de Revistas Científicas de América Latina. Redalyc*, 12(6), 123-134. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/461/46148194007/>
- Martinic, S. (2015). El tiempo y el aprendizaje escolar la experiencia de la extensión de la jornada escolar en Chile. *Revista Brasileira de Educação*, 20(61), 479-799. Recuperado de <https://bit.ly/38LvLFZ>
- Medina, A. y Gómez, R. (2014). El liderazgo pedagógico: competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de educación. *Perspectiva educacional*, 53 (1). Recuperado de: <https://bit.ly/2O9j6TT>
- Medina, A. (2018). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito* (Tesis de maestría). Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar. Recuperado de <https://bit.ly/3eg3ecW>
- Mendoza, K. (2014). Estudio transversal de los factores que influyen en la gestión pedagógica institucional de las Instituciones educativas del medio rural. *Episteme*, 34, 36-37.
- Mendoza, F. y Bolívar, M. (2016). Gestión pedagógica e integración de proyectos educativos productivos en las escuelas rurales. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 12(35), 39-55. Fundación Unamuno, Venezuela. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/782/78248283004.pdf>
- Minedu (2016). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: Ministerio de Educación. Recuperado de <https://bit.ly/2Pebbp2>
- Minedu (2017). *Evaluación docente. Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente*. Lima: Ministerio de Educación. Recuperado de: www.minedu.gob.pe/evaluaciondocente

- Montes, L., Caballero, T. y Miranda, M. (2017). Análisis de las prácticas docentes: estado del conocimiento en DOAJ y EBSCO (2006-2016). *CPU-e. Revista de Investigación Educativa*(25), 198-229. Recuperado de <https://bit.ly/2ChrWMO>
- Morales, S. y Morales, O. (2018). Comunidades profesionales de aprendizaje: de la gestión empresarial a la gestión educativa. *Revista Peruana de Investigación Educativa*(10), 99-125. Recuperado de <https://bit.ly/2ZT9xOn>
- Navarro, M. y Navarrete, Z. (2018). Educational Reform and Teachers in Mexico. *US-China Education Review*, 8(4), 135-140. Recuperado de <https://bit.ly/3fevlKF>
- Ñaupas, U; Valdivia, M.R.; Palacios, J.J. y Romero, H.E. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. México DF: Ediciones de la U.
- Obispo, R.L. (2017). *La gestión pedagógica en el desempeño docente de la red 15-Ugel 01-Villa El Salvador, 2016* (Tesis de Maestría). Lima, Perú: Universidad Nacional de Educación. Recuperado de <https://bit.ly/30869PZ>
- OCDE (2012). *Preparing teachers and developing school leaders for the 21st century: Lessons from Around the World*. París: OCDE. Recuperado de <http://www.oecd.org/site/eduistp2012/49850576.pdf>
- Olkhovaya, T., Saitbaeva, E., Kriskovets, T., Chikova, I., Shinkaruk, V., Gorbunova, L., Popova, O. (2018). Features of Pedagogical Management In The Information Society Conditions. *Modern Journal of Language Teaching Methods*, 8(7), 38-46. Recuperado de <https://bit.ly/2ZVNR46>
- Ortiz, R.D. y Soza, M.G. (2016). *Acompañamiento pedagógico y su incidencia en el desempeño docente en el Centro Escolar "Enmanuel Mongalo y Rubio" departamento de Managua Distrito III, turno vespertino, en el II semestre del año 2014*. Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Recuperado de <https://repositorio.unan.edu.ni/708/1/47902.pdf>
- Páez, R., Rondón, G. y Trejo, J. (2018). *Formación docente y pensamiento crítico en Paulo Freire*. México: CLACSO. Recuperado de <https://bit.ly/2BKTIXC>

- Panev, V. y Barakoska, A. (2015). The need of strengthening the pedagogical competencies in teaching from the english teachers' perspective. *International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education*, 3(1), 43-50.
- Perrenoud, P. (2007). *Diez nuevas competencias para enseñar*. Barcelona: Graó.
Recuperado de: <https://bit.ly/3hZkYvr>
- Quispe, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación valdizana*, 14 (1): 7-14. Recuperado de: <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/601/483>
- Radin, M. y Riashschenko, V. (2017). Effective pedagogical management as a road to successful international teaching and learning. In *Forum Scientiae Oeconomia*, 5(4): 71-84. Recuperado de <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=598255>
- Rahmatullah, M. (2016). The Relationship between Learning Effectiveness, Teacher Competence and Teachers Performance Madrasah Tsanawiyah at Serang, Banten, Indonesia. *Higher Education Studies*, 6(1), 169-181. Recuperado de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1099386.pdf>
- Reduca (2017). *Súper profes y Súper directores. Estudio de percepción estudiantil sobre la caracterización de competencias docentes y directivas en América Latina y El Caribe y sus marcos regulatorios*. Ed. Luis Felipe de la Vega. Red Latinoamericana de Organizaciones de la Sociedad Civil por la Educación. Recuperado de: https://reduca-al.net/files/observatorio/reportes/Super_docentes_y_directivos.pdf
- Romero, A. (2014). *Evaluación del desempeño docente en una Red de Colegios Particulares de Lima* (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú: Lima, Perú.
Recuperado de: <https://bit.ly/38IWlQb>
- Sánchez, R. (2018). *Gestión pedagógica y desempeño docente en dos instituciones educativas de la UGEL N°02, Rímac-2017* (Tesis de maestría). Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado de <https://bit.ly/31WkgdA>

- Sitarov, V. A. (2014). Pedagogical Management as a Theory and Practice of Supervising the Educational Process. *Znanie. Ponimanie. Umenie*, 3: 18–24. (In Russ.). Recuperado de: <https://bit.ly/2O7pVp7>
- Tantaleán, L.R.; Vargas, M.J. y López, O. (2016). El monitoreo pedagógico en el desempeño profesional docente. *Didáctica, Innovación y Multimedia*, 11(33): 1-11. Recuperado de: <https://bit.ly/310rNWE>
- Tejada, J. (2009). *Competencias docentes. Una mirada desde la formación y profesionalización docente*. Comunicación presentada en el I Encuentro Internacional de Tendencias Innovativas para la transformación de la educación superior en América Latina, 14-17 de abril, Venezuela. Recuperado de <http://150.185.184.82/dependencias/contenedor/D22.pdf>
- Torrego J.C. (2008). *El profesor como gestor del aula*. En A. Hernán y J. Paredes, (coord.). Didáctica general. La práctica de la enseñanza en Educación infantil, primaria y secundaria. Madrid: McGraw Hill.
- Tribó, G. (2008). El nuevo perfil profesional de los profesores de secundaria. *Educación XX1* (11): 183-209. Recuperado de <https://bit.ly/2O9jAcF>
- UNESCO Perú (2016). *El Impulso de una carrera: política de revalorización docente en el Perú*. Lima: Ministerio de Educación. Recuperado de: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000263028>
- Vaello, J. (2009). *El profesor emocionalmente competente*. Barcelona: Graó.
- Vega, L.V. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación*, 1(2): 18-28. Recuperado de <https://bit.ly/322H7E7>
- Valles, M. E., Rodríguez, H. J., Del Valle, D., Rojas O. J. y Jiménez, D. D., R. (2017). Gestión del director para el fortalecimiento del proceso educativo en las escuelas primarias. *Panorama*, XI (20). Recuperado de: <https://bit.ly/2ZeLA4W>
- Veleda, C., Rivas, A. y Mezzadra, F. (2011). *La construcción de la justicia educativa*. Buenos Aires: Cippec- Unicef

- Viveros, S.M. y Sánchez, L. (2018). La gestión académica del Modelo Pedagógico sociocrítico en la Institución Educativa: rol del docente. *Universidad y Sociedad*, 10 (5), 424-433. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n5/2218-3620-rus-10-05-424.pdf>
- Weissman, P. (2015). Relación entre dedicación horaria y desempeño docente. *Revista Entramados. Educación y Sociedad*, 1, 267-273. Recuperado de: <https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/entramados/article/view/1095/1140>
- Yaratan , H. y Muezzin , E. (2016). Developing A Teacher Characteristics Scale. *TOJET: The Turkish Online Journal of Educational Technology*(1), 623-630. Recuperado de <https://bit.ly/3gJaAqO>
- Zabalza, M.A. (2008). Innovación en la enseñanza universitaria: el proceso de convergencia hacia un espacio europeo de educación superior. *Educacao. Redalyc*, 31(3), pp. 199-209. Recuperado de: <https://bit.ly/2BQ70ws>
- Zamaletdinov, R. R., Kuznetsov, I. A., Sakharova, N. S., Gladkikh, V. G., & Erofeeva, N. E. (2016). Pedagogical tools of professional ideals management of modern student. *International review of management and marketing*, 6(2): 364-369. Recuperado de: <https://bit.ly/3hVAyIp>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Gestión pedagógica y Desempeño docente en Instituciones Educativas del nivel secundario Comas - Lima, 2020					
Autor: Br. Zegarra Arellano, Rita Micaela					
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores		
Problema General: ¿Cuál es la relación entre la Gestión pedagógica y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel secundario en Comas - Lima, 2020?	Objetivo general: Determinar la relación entre la Gestión pedagógica y el Desempeño docente, en las Instituciones Educativas del nivel secundario en Comas - Lima, 2020.	Hipótesis general: Existe relación directa entre la Gestión pedagógica y el Desempeño docente, en las Instituciones Educativas del nivel secundario en Comas - Lima, 2020.	Variable 1: Gestión pedagógica		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems
			Planificación pedagógica	Planificación curricular Organización de la planificación	1,2,3,4 5,6,7,8
			Ejecución pedagógica	Investigación e innovación Actualización de la información Trabajo colaborativo Responsabilidad laboral	9,10 11,12 13,14 15,16
Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación entre la planificación pedagógica y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel secundario en Comas - Lima, 2020?	Objetivos específicos: Determinar la relación entre la planificación pedagógica y el Desempeño docente, en las Instituciones Educativas del nivel secundario en Comas - Lima, 2020.	Hipótesis específicas: Existe relación directa entre la planificación pedagógica y el Desempeño docente, en las Instituciones Educativas del nivel secundario en Comas - Lima, 2020.	Evaluación pedagógica	Criterios de evaluación para el estudiante Autoevaluación pedagógica Reflexión de la práctica pedagógica	17,18,19 20,21 22,23,24
Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación entre la ejecución pedagógica y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel secundario en Comas - Lima, 2020?	Objetivos específicos: Determinar la relación entre la ejecución pedagógica y el Desempeño docente, en las Instituciones Educativas del nivel secundario en Comas - Lima, 2020.	Hipótesis específicas: Existe relación directa entre la ejecución pedagógica y el Desempeño docente, en las Instituciones Educativas del nivel secundario en Comas - Lima, 2020.			

Educativas del nivel secundario en Comas - Lima, 2020? ¿Cuál es la relación entre la evaluación pedagógica y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel secundario en Comas - Lima, 2020?	Educativas del nivel secundario en Comas - Lima, 2020. Determinar la relación entre la evaluación pedagógica y el Desempeño docente, en las Instituciones Educativas del nivel secundario en Comas - Lima, 2020.	Educativas del nivel secundario en Comas - Lima, 2020. Existe relación directa entre la evaluación pedagógica y el Desempeño docente, en las Instituciones Educativas del nivel secundario en Comas - Lima, 2020.	Variable 2: Desempeño docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
			Involucramiento del alumno en el proceso de aprendizaje	Involucramiento de intereses Participación activa	1-2 3-4	Escala Likert: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Eficiente (84-100) Regular (68-83) Deficiente (20-67)
				Actividades interactivas	5-6-7		
			Promoción del razonamiento, creatividad y/o pensamiento crítico	Monitoreo	8-9		
				Adecuación	10		
			Feedback	Comunicación	11-12		
			Ambiente de respeto y proximidad	Convivencia	13-14		
			Regulación positiva del comportamiento de los estudiantes	Mecanismos de comportamiento	15-16-17		
			Maximización del tiempo dedicado al aprendizaje	Eficacia del tiempo	18-19-20		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos				Estadística a utilizar	
Enfoque: Cuantitativo Método: Hipotético deductivo	Población: 129 docentes Tipo de muestreo: por conveniencia	Variable 1: Gestión pedagógica Técnicas: Encuesta, Instrumentos: Cuestionario Autor: Br. Zegarra Arellano, Rita Micaela				DESCRIPTIVA: Sexo INFERENCIAL:	

<p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: Descriptiva correlacional</p>	<p>Tamaño de muestra: 97 docentes</p>	<p>Año: 2020</p> <p>Ámbito de Aplicación: Instituciones Educativas de nivel secundario en Comas, Lima</p> <p>Forma de Administración: personal</p>	<p>Test de normalidad de Kolgomorov-Smirnov</p> <p>Test de correlación: Spearman</p>
		<p>Variable 2: Desempeño docente</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Br. Zegarra Arellano, Rita Micaela</p> <p>Año: 2020</p> <p>Ámbito de Aplicación: Instituciones Educativas de nivel secundario en Comas, Lima</p> <p>Forma de Administración: personal</p>	

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
Variable 1: Gestión pedagógica	Planificación pedagógica	Planificación curricular Organización de la planificación	1,2,3,4 5,6,7,8	Escala Likert: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Eficiente (101-120)
	Ejecución pedagógica	Investigación e innovación Actualización de la información Trabajo colaborativo Responsabilidad laboral	9,10 11,12 13,14 15,16		Regular (82-100)
	Evaluación pedagógica	Criterios de evaluación para el estudiante Autoevaluación pedagógica Reflexión de la práctica pedagógica	17,18,19 20,21 22,23,24		Deficiente (24-81)
	Involucramiento del alumno en el proceso de aprendizaje	-Involucramiento de intereses -Participación activa	1-2 3-4	Escala Likert: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Eficiente (84-100)
	Promoción del razonamiento, creatividad y/o pensamiento crítico	Actividades interactivas	5-6-7		Regular (68-83)
	Feedback	-Monitoreo -Adecuación	8-9 10		Deficiente (20-67)
Variable 2: Desempeño docente	Ambiente de respeto y proximidad	-Comunicación -Convivencia	11-12 13-14		
	Regulación positiva del comportamiento del estudiante	Mecanismos de comportamiento	15-16-17		
	Maximización del tiempo dedicado al aprendizaje	Eficacia del tiempo	18-19-20		

Anexo 3: Instrumentos



El presente instrumento, se elaboró con el objetivo de determinar la relación entre la Gestión pedagógica y el Desempeño docente, en Instituciones Educativas de nivel secundario en Comas, Lima, 2020.

Por favor, responder de manera objetiva a cada una de las preguntas planteadas en base a la siguiente escala de respuesta:

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

GESTIÓN PEDAGÓGICA	Escala				
	1	2	3	4	5
Dimensión Planificación pedagógica					
1. Realiza un diagnóstico para la elaboración de su programación curricular					
2. Comparte su planificación curricular con el equipo directivo de la institución					
3. Planifica su programación siguiendo el currículo nacional					
4. Preveé en su planificación las formas e indicadores de evaluación					
5. Organiza su planificación anual con unidades didácticas y sesiones, materiales y recursos pedagógicos					
6. Adapta o usa sesiones de aprendizaje del MINEDU					
7. Planifica y organiza la participación de los padres de familia y actividades de apoyo al estudiante					
8. Gestiona el cumplimiento de las horas efectivas					

Dimensión Ejecución pedagógica					
9. Tiene iniciativa por la investigación e innovación pedagógica					
10. Utiliza las TIC en su actividad pedagógica					
11. Actualiza de forma continua sus conocimientos					
12. Reajusta su práctica pedagógica con pertinencia a las necesidades y demandas formativas del estudiante					
13. Promueve espacios de trabajo colaborativo docente					
14. Comparte roles asumiendo el liderazgo					
15. Participa responsablemente en las estrategias formativas del acompañamiento para mejorar su desempeño docente					
16. Demuestra responsabilidad en el ejercicio de sus funciones y en su proceso de formación.					
Dimensión Evaluación pedagógica					
17. Plantea evidencias de aprendizaje apropiadas para los criterios de evaluación definidos en cada unidad didáctica					
18. Establece niveles de logro esperado y lo que se necesita para alcanzarlo					
19. Conduce el diálogo reflexivo con sus estudiantes sobre su práctica pedagógica					
20. Realiza autoevaluaciones de su labor profesional					
21. Registra características personales propias que facilitan u obstaculizan el trabajo colaborativo en la escuela					
22. Identifica sus necesidades de formación docente					
23. Sistematiza su experiencia de reflexión sobre la práctica pedagógica y comparte sus lecciones aprendidas					
24. Incita a la formación de espacios de reflexión entre docentes sobre la mejora de los aprendizajes					
DESEMPEÑO DOCENTE	Escala				
	1	2	3	4	5
25. Considera los intereses y necesidades de los estudiantes en sus sesiones de aprendizaje					
26. Incorpora estrategias pedagógicas innovadoras y participativas en su práctica educativa					

27. Promueve el trabajo escolar involucrando a los alumnos en las actividades programadas					
28. Promueve que todos o casi todos los estudiantes participen activamente de las actividades de forma espontánea.					
29. Incita a que sus estudiantes expliquen sus formas de pensar o sus acciones de forma fehaciente.					
30. Plantea problemas que direccionan a su estudiantes a tomar decisiones de forma independiente.					
31. Promueve que sus estudiantes comparen o contrasten ideas, argumenten una postura y planteen hipótesis.					
32. Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes y sus avances en cada sesión					
33. Orienta a los estudiantes que requieren acompañamiento socio-afectivo y cognitivo					
34. Distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes y adapta las sesiones.					
35. Establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula, desde el enfoque intercultural					
36. Mantiene comunicación agradable con los alumnos y alumnas empleando un lenguaje sencillo					
37. Propicia la aprobación de normas de convivencia, a través del consenso y la corresponsabilidad					
38. Comprende y empatiza con las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.					
39. Promueve relaciones interpersonales en el aula, basados en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua					
40. Estimula a sus estudiantes en la formulación de respuestas asertivas y de actuación responsable, frente al quiebre de las normas de convivencia					
41. Promueve acciones correctivas para sus alumnos con el objeto de solventar sus diferencias					
42. Realiza durante toda la sesión que los alumnos realicen actividades de aprendizaje.					
43. Los cambios de actividades las realiza sin interrupciones					
44. En una sesión de 60 minutos pierde máximo 15 minutos en organizar el material, mobiliario necesario para las actividades					

Anexo 4: Validación de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN PEDAGÓGICA

Nº	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN PEDAGÓGICA	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1.	Elabora la planificación curricular en base a un diagnóstico.	X		X		X		
2.	Hace llegar su planificación curricular al equipo directivo de la institución.	X		X		X		
3.	Planifica su programación tomando en cuenta el currículo nacional.	X		X		X		
4.	Organiza su planificación anual con unidades didácticas y sesiones, materiales y recursos pedagógicos.	X		X		X		
5.	Preveé en su planificación los indicadores e instrumentos de evaluación.	X		X		X		
6.	Adapta y usa las sesiones de aprendizaje que proporciona el Minedu.	X		X		X		
7.	Planifica y organiza la participación de los padres de familia y las actividades de apoyo al estudiante.	X		X		X		
8.	Gestiona el cumplimiento de las horas efectivas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: EJECUCIÓN PEDAGÓGICA	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9.	Tiene iniciativa por la investigación e innovación pedagógica.	X		X		X		
10.	Utiliza las TIC en su actividad pedagógica.	X		X		X		
11.	Actualiza de forma continua sus conocimientos.	X		X		X		
12.	Participa responsablemente en las estrategias formativas del acompañamiento para mejorar su desempeño docente.	X		X		X		
13.	Promueve espacios de trabajo colaborativo docente.	X		X		X		
14.	Comparte roles asumiendo el liderazgo.	X		X		X		
15.	Reajusta su práctica pedagógica con pertinencia a las necesidades y demandas formativas del estudiante.	X		X		X		
16.	Demuestra responsabilidad en el ejercicio de sus funciones y en su proceso de formación.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN PEDAGÓGICA	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
17.	Plantea evidencias de aprendizaje apropiadas para los criterios de evaluación definidos en cada unidad didáctica.	X		X		X		
18.	Establece niveles de logro esperado y lo que se necesita para alcanzarlo.	X		X		X		

19.	Conduce el diálogo reflexivo con sus estudiantes sobre su práctica pedagógica.	X		X		X		
20.	Realiza autoevaluaciones de su labor profesional.	X		X		X		
21.	Registra características personales propias que obstaculizan el trabajo colaborativo en la escuela.	X		X		X		
22.	Identifica y reflexiona sobre sus necesidades de formación docente	X		X		X		
23.	Sistematiza su experiencia de reflexión sobre la práctica pedagógica y comparte sus lecciones aprendidas.	X		X		X		
24.	Promueve la formación de espacios de reflexión entre docentes sobre la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Edwin Fernando Pizarro Cherre **DNI 15751139**

Especialidad del validador. EDUCACIÓN

13 de junio de 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Dr. Edwin Fernando Pizarro Cherre. Ph. D
Reg. ADO1 D = 15
CORE 004892

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: INVOLUCRAMIENTO DEL ALUMNO EN EL PROCESO DEL APRENDIZAJE	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1.	Considera los intereses y necesidades de los estudiantes en sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
2.	Incorpora y utiliza estrategias pedagógicas innovadoras y participativas en su práctica educativa.	X		X		X		
3.	Promueve el trabajo escolar involucrando a los alumnos en las actividades programadas.	X		X		X		
4.	Promueve que todos o casi todos los estudiantes participen activamente de las actividades de forma espontánea.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: PROMOCIÓN DEL RAZONAMIENTO, CREATIVIDAD Y/O PENSAMIENTO CRÍTICO	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
5.	Promueve que sus estudiantes expliquen sus formas de pensar o sus acciones de forma coherente, ordenada y fluida.	X		X		X		
6.	Plantea problemas que motivan a sus estudiantes a tomar decisiones de forma independiente.	X		X		X		
7.	Promueve que los estudiantes comparen o contrasten ideas, argumenten una postura y planteen hipótesis sobre situaciones o textos planteados.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: FEDBACK	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
8.	Identifica las habilidades cognitivas de los estudiantes y los avances en cada sesión.	X		X		X		
9.	Orienta a los estudiantes que requieren acompañamiento socio-afectivo, cognitivo y volitivo.	X		X		X		
10.	Identifica los estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes y adapta las sesiones a ellos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: AMBIENTE DE RESPETO Y PROXIMIDAD	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11.	Establece una relación afectiva y empática con los estudiantes en el aula, desde el enfoque intercultural.	X		X		X		
12.	Mantiene comunicación asertiva con los estudiantes empleando un lenguaje apropiado.	X		X		X		

13.	Propicia la aprobación de normas de convivencia, a través del consenso y la corresponsabilidad.	X		X		X		
14.	Comprende y empatiza con las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: REGULACIÓN POSITIVA DEL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
15.	Promueve relaciones interpersonales en el aula, basados en el respeto, la responsabilidad, responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua.	X		X		X		
16.	Estimula a sus estudiantes en la formulación de respuestas asertivas y de actuación responsable, frente al quiebre de las normas de convivencia.	X		X		X		
17.	Promueve acciones correctivas en los estudiantes con el objeto de solventar sus diferencias.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6: MAXIMIZACIÓN DEL TIEMPO DEDICADO AL APRENDIZAJE	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
18.	Promueve la realización progresiva de actividades de aprendizaje durante toda la sesión.	X		X		X		
19.	Los cambios de actividades las realiza sin interrupciones	X		X		X		
20.	En una sesión de 60 minutos utiliza máximo 15 minutos en organizar el material, mobiliario necesario para las actividades.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr Edwin Fernando Pizarro Cherre **DNI 15751139**

Especialidad del validador: EDUCACIÓN

13 de junio del 2020



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN PEDAGÓGICA

Nº	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN PEDAGÓGICA	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
25.	Elabora la planificación curricular en base a un diagnóstico.	X		X		X		
26.	Hace llegar su planificación curricular al equipo directivo de la institución.	X		X		X		
27.	Planifica su programación tomando en cuenta el currículo nacional.	X		X		X		
28.	Organiza su planificación anual con unidades didácticas y sesiones, materiales y recursos pedagógicos.	X		X		X		
29.	Incluye en su planificación los indicadores e instrumentos de evaluación.	X		X		X		
30.	Adapta y usa las sesiones de aprendizaje que proporciona el Minedu.	X		X		X		
31.	Planifica y organiza la participación de los padres de familia y las actividades de apoyo al estudiante.	X		X		X		
32.	Gestiona el cumplimiento de las horas efectivas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: EJECUCIÓN PEDAGÓGICA	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
33.	Tiene iniciativa por la investigación e innovación pedagógica.	X		X		X		
34.	Utiliza las TIC en su actividad pedagógica.	X		X		X		
35.	Actualiza de forma continua sus conocimientos.	X		X		X		
36.	Participa responsablemente en las estrategias formativas del acompañamiento para mejorar su desempeño docente.	X		X		X		
37.	Promueve espacios de trabajo colaborativo docente.	X		X		X		
38.	Comparte roles asumiendo el liderazgo.	X		X		X		
39.	Reajusta su práctica pedagógica con pertinencia a las necesidades y demandas formativas del estudiante.	X		X		X		
40.	Demuestra responsabilidad en el ejercicio de sus funciones y su continua formación docente	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN PEDAGÓGICA	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
41.	Plantea evidencias de aprendizaje apropiadas para los criterios de evaluación definidos en cada unidad didáctica.	X		X		X		
42.	Considera los niveles de logro esperado.	X		X		X		
43.	Conduce el diálogo reflexivo con sus estudiantes sobre su práctica pedagógica.	X		X		X		
44.	Realiza autoevaluaciones de su labor profesional.	X		X		X		

45.	Registra características personales propias que promueven el trabajo colaborativo en la escuela.	X		X		X		
46.	Identifica y reflexiona sobre sus necesidades de formación docente	X		X		X		
47.	Sistematiza su experiencia de reflexión sobre la práctica pedagógica y comparte sus lecciones aprendidas.	X		X		X		
48.	Promueve la formación de espacios de reflexión entre docentes sobre la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. María Isabel Bazán Huamaní DNI N° 06002723

Especialidad del validador. EDUCACIÓN

18 de junio de 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: INVOLUCRAMIENTO DEL ALUMNO EN EL PROCESO DEL APRENDIZAJE	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
21.	Considera los intereses y necesidades de los estudiantes en sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
22.	Incorpora y utiliza estrategias pedagógicas innovadoras y participativas en su práctica educativa.	X		X		X		
23.	Promueve el aprendizaje involucrando a los estudiantes en las actividades programadas.	X		X		X		
24.	Promueve que todos los estudiantes participen activamente de las actividades de forma espontánea.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: PROMOCIÓN DEL RAZONAMIENTO, CREATIVIDAD Y/O PENSAMIENTO CRÍTICO	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
25.	Promueve que sus estudiantes expliquen sus formas de pensar o sus acciones de forma coherente, ordenada y fluida.	X		X		X		
26.	Plantea situaciones de aprendizajes que motivan a sus estudiantes a tomar decisiones de forma independiente.	X		X		X		
27.	Promueve que los estudiantes comparen o contrasten ideas, argumenten una postura y planteen hipótesis sobre situaciones o textos planteados.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: FEEDBACK	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
28.	Identifica las habilidades cognitivas de los estudiantes y los avances en cada sesión.	X		X		X		
29.	Orienta a los estudiantes que requieren acompañamiento socio-afectivo, cognitivo y volitivo.	X		X		X		
30.	Identifica los estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes y adapta las sesiones a ellos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: AMBIENTE DE RESPETO Y PROXIMIDAD	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
31.	Establece una relación afectiva y empática con los estudiantes en el aula, desde el enfoque intercultural.	X		X		X		
32.	Mantiene comunicación asertiva con los estudiantes empleando un lenguaje apropiado.	X		X		X		
33.	Propicia la aprobación de normas de convivencia, a través del consenso y la corresponsabilidad.	X		X		X		
34.	Comprende y empatiza con las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: REGULACIÓN POSITIVA DEL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES	Sí	No	Sí	No	Sí	No	

35.	Promueve relaciones interpersonales en el aula, basados en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua.	X		X		X		
36.	Estimula a sus estudiantes en la formulación de respuestas asertivas y de actuación responsable, frente al incumplimiento de las normas de convivencias.	X		X		X		
37.	Promueve acciones correctivas en los estudiantes con el objeto de solventar sus diferencias.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6: MAXIMIZACIÓN DEL TIEMPO DEDICADO AL APRENDIZAJE	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
38.	Promueve la realización progresiva de actividades de aprendizaje durante toda la sesión.	X		X		X		
39.	Los cambios de actividades las realiza sin interrupciones	X		X		X		
40.	En una sesión de 60 minutos utiliza máximo 15 minutos en organizar el material, mobiliario necesario para las actividades.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. María Isabel Bazán Huamaní DNI N° 06002723

Especialidad del validador: EDUCACIÓN

18 de junio del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN PEDAGÓGICA

Nº	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN PEDAGÓGICA	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
49.	Elabora la planificación curricular en base a un diagnóstico.	X		X		X		
50.	Hace llegar su planificación curricular al equipo directivo de la institución.	X		X		X		
51.	Planifica su programación tomando en cuenta el currículo nacional.	X		X		X		
52.	Organiza su planificación anual con unidades didácticas y sesiones, materiales y recursos pedagógicos.	X		X		X		
	Incluye en su planificación los indicadores e instrumentos de evaluación.	X		X		X		
53.	Adapta y usa las sesiones de aprendizaje que proporciona el Minedu.	X		X		X		
54.	Planifica y organiza la participación de los padres de familia y las actividades de apoyo al estudiante.	X		X		X		
55.	Gestiona el cumplimiento de las horas efectivas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: EJECUCIÓN PEDAGÓGICA	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
56.	Tiene iniciativa por la investigación e innovación pedagógica.	X		X		X		
57.	Utiliza las TIC en su actividad pedagógica.	X		X		X		
58.	Actualiza de forma continua sus conocimientos.	X		X		X		
59.	Participa responsablemente en las estrategias formativas del acompañamiento para mejorar su desempeño docente.	X		X		X		
60.	Promueve espacios de trabajo colaborativo docente.	X		X		X		
61.	Comparte roles asumiendo el liderazgo.	X		X		X		
62.	Reajusta su práctica pedagógica con pertinencia a las necesidades y demandas formativas del estudiante.	X		X		X		
63.	Demuestra responsabilidad en el ejercicio de sus funciones y su continua formación docente	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN PEDAGÓGICA	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
64.	Plantea evidencias de aprendizaje apropiadas para los criterios de evaluación definidos en cada unidad didáctica.	X		X		X		
65.	Considera los niveles de logro esperado.	X		X		X		
66.	Conduce el diálogo reflexivo con sus estudiantes sobre su práctica pedagógica.	X		X		X		
67.	Realiza autoevaluaciones de su labor profesional.	X		X		X		

68.	Registra características personales propias que promueven el trabajo colaborativo en la escuela.	X		X		X		
69.	Identifica y reflexiona sobre sus necesidades de formación docente	X		X		X		
70.	Sistematiza su experiencia de reflexión sobre la práctica pedagógica y comparte sus lecciones aprendidas.	X		X		X		
71.	Promueve la formación de espacios de reflexión entre docentes sobre la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Cerdán Chávez Yvonne DNI N° 08128774

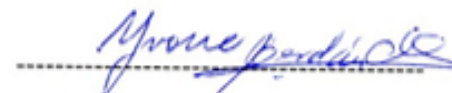
Especialidad del validador. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

18 de junio de 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: INVOLUCRAMIENTO DEL ALUMNO EN EL PROCESO DEL APRENDIZAJE	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
41.	Considera los intereses y necesidades de los estudiantes en sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
42.	Incorpora y utiliza estrategias pedagógicas innovadoras y participativas en su práctica educativa.	X		X		X		
43.	Promueve el aprendizaje involucrando a los estudiantes en las actividades programadas.	X		X		X		
44.	Promueve que todos los estudiantes participen activamente de las actividades de forma espontánea.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: PROMOCIÓN DEL RAZONAMIENTO, CREATIVIDAD Y/O PENSAMIENTO CRÍTICO	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
45.	Promueve que sus estudiantes expliquen sus formas de pensar o sus acciones de forma coherente, ordenada y fluida.	X		X		X		
46.	Plantea situaciones de aprendizajes que motivan a sus estudiantes a tomar decisiones de forma independiente.	X		X		X		
47.	Promueve que los estudiantes comparen o contrasten ideas, argumenten una postura y planteen hipótesis sobre situaciones o textos planteados.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: FEDBACK	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
48.	Identifica las habilidades cognitivas de los estudiantes y los avances en cada sesión.	X		X		X		
49.	Orienta a los estudiantes que requieren acompañamiento socio-afectivo, cognitivo y volitivo.	X		X		X		
50.	Identifica los estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes y adapta las sesiones a ellos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: AMBIENTE DE RESPETO Y PROXIMIDAD	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
51.	Establece una relación afectiva y empática con los estudiantes en el aula, desde el enfoque intercultural.	X		X		X		
52.	Mantiene comunicación asertiva con los estudiantes empleando un lenguaje apropiado.	X		X		X		

53.	Propicia la aprobación de normas de convivencia, a través del consenso y la corresponsabilidad.	X		X		X		
54.	Comprende y empatiza con las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: REGULACIÓN POSITIVA DEL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
55.	Promueve relaciones interpersonales en el aula, basados en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua.	X		X		X		
56.	Estimula a sus estudiantes en la formulación de respuestas asertivas y de actuación responsable, frente al incumplimiento de las normas de convivencias.	X		X		X		
57.	Promueve acciones correctivas en los estudiantes con el objeto de solventar sus diferencias.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6: MAXIMIZACIÓN DEL TIEMPO DEDICADO AL APRENDIZAJE	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
58.	Promueve la realización progresiva de actividades de aprendizaje durante toda la sesión.	X		X		X		
59.	Los cambios de actividades las realiza sin interrupciones	X		X		X		
60.	En una sesión de 60 minutos utiliza máximo 15 minutos en organizar el material, mobiliario necesario para las actividades.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Cerdán Chávez Yvonne **DNI N° 08128774**

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

18 de junio del 2020



Firma del Experto Informante

Anexo 5: Base de datos de Alfa de Cronbach

Variable Gestión pedagógica

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4
2	2	3	3	5	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2
3	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	3
4	5	5	5	5	5		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	1	3	4	5
5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3
6	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3
8	2	5	3	3	2	1	1	3	2	2	2	3	2	2		2	3	2	3	3	2	2	2	1
9	2	5	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	4	1	1	5	2	3
10	5	3	5	5	5	3	1	2	2	5	4	4	4	2	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4
11	5	5	5	5	4	3	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4
12	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5
13	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	4	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
17	4	4	4	5	5	3	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5
18	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	5
19	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
20	3	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
21	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	1	4	5	4
23	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	5	4	3	5	3		3	3	3

Variable Desempeño docente

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2
2	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3
3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	2
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
7	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	2
8	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4
9	2	2	2	3	2	3	1	2	3	1	4	4	3	3	2	2	3	2	2	1
10	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	1
11	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	2
12	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2
13	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	2	1
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
17	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
18	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	1
20	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3
21	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
22	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2
23	4	3	4	4		5	3	5	3	5	5	4	4	4	5	4	3	4	3	3

Anexo 6: Autorización de datos



PRIMERA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
EMBLEMÁTICA DE LIMA NORTE
"CARLOS WIESE"
UGEL N° 04 - COMAS



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Comas, 13 de julio de 2020

AUTORIZACIÓN

Dr. Carlos Venturo Orbegoso.
Jefe de la Unidad de Posgrado – Lima Norte.
Universidad César Vallejo.

De mi mayor consideración:

Yo, VILMA LUZ ALLENDE TERRES; identificada con DNI N° 09544085, directora de la I.E. Carlos Wiese – Comas, AUTORIZO a la estudiante RITA MICAELA ZEGARRA ARELLANO con DNI N° 09972479 a realizar su encuesta, la cual se encuentra desarrollando su trabajo de investigación titulado: **Gestión Pedagógica y Desempeño docente en Instituciones Educativas del nivel secundario Comas – Lima, 2020.**

Esperando que la presente carta de autorización sirva al estudiante antes mencionado con fines de investigación académica.

Atentamente,

Lic. Vilma Luz Allende Torres
DIRECTORA
C.M. 1009544085

DNI N° 09544085



INSTITUCIÓN EDUCATIVA
"ESTHER FESTINI DE RAMOS OCAMPO" UGEL 04
Av. Túpac Amaru Nº 5274 – Urb. La Libertad - Comas - Telf: 01-6248051
Email: estherfestini2@gmail.com

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ESTHER FESTINI DE RAMOS OCAMPO" DEL DISTRITO DE COMAS, PROVINCIA Y REGIÓN DE LIMA METROPOLITANA, JURISDICCIÓN DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 04, QUE SUSCRIBE, OTORGA LA SIGUIENTE:

AUTORIZACIÓN

A la estudiante RITA MICAELA ZEGARRA ARELLANO con DNI N° 09972479 para realizar una encuesta a los docentes de la institución educativa, para el desarrollo de su trabajo de investigación titulado: **Gestión Pedagógica y Desempeño docente en Instituciones Educativas del nivel secundario Comas – Lima, 2020.**

El presente documento se emite para los fines que la interesada considere conveniente.

Comas, 13 de julio de 2020.

 
Mg. Jorge R. Pompaño Mayta
DIRECTOR
Esther Festini De Ramos Ocampo
C.M. 1020647537

Anexo 7: Base de datos de la investigación

Variable Gestión pedagógica

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	5	3	3	3	2	2	2
2	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	5	2	2	2	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	5	2	2	2	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	2	3	3	3	3	2
5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	2	3
6	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3
7	4	3	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4	2	2	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3
8	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3
9	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	5	3	2	3	3	3	3
10	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	5	2	2	3	3	3	3
11	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	5	3	3	2	2	3	3
12	3	3	4	3	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	2	5	2	3	3	3	2	3
13	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	5	2	3	2	3	3	2
14	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	5	3	2	3	2	2	3
15	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	5	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	5	3	3	2	2	2	3
17	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3
18	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	5	3	3	3	3	3	3
19	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3
21	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	4	3
22	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	5	3	3	3	3	2	2
23	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	2	2	2	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2
25	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	2	2	2	2	2	2
26	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2
27	4	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4
28	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	3	5	5	3	4	5	4	5	5
29	2	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	3	5	3	3	3	4	3	3	3	4
30	4	5	3	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3

31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
32	4	3	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3	4	3	5	4	4
33	5	5	3	3	5	5	3	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	3	5	3	4	3	3	3
34	4	5	2	5	3	4	4	5	5	5	3	5	3	4	3	5	4	3	5	4	5	5	5	5
35	4	3	4	4	5	3	2	4	5	3	4	4	4	3	5	5	3	3	4	4	4	4	5	4
36	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	5
37	4	5	4	3	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4
38	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3
39	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5
40	4	5	2	4	3	5	4	3	3	2	3	5	5	3	4	5	4	3	3	4	3	5	4	4
41	5	4	5	5	4	3	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	3	3	4	4
42	4	4	3	3	5	4	3	4	4	3	3	2	4	4	5	5	3	5	3	4	4	3	3	3
43	5	4	2	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
44	3	5	2	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	5	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4
46	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	3	3
47	4	4	5	5	5	5	5	3	4	3	5	3	4	4	4	3	5	5	3	4	4	4	3	3
48	5	4	4	3	3	4	3	4	5	4	3	2	3	3	5	5	5	2	5	4	3	5	3	3
49	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	5	3	3	3	2	4
50	5	5	3	5	5	3	4	5	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4
51	5	5	4	3	3	5	3	4	4	5	4	3	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	2	3
52	5	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4
53	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	4	2	4	5	4	5	5	5	3	3	4	4	3
54	3	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	4
55	4	5	3	5	4	2	5	3	3	5	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3
56	1	4	5	4	3	4	2	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3
57	4	5	5	3	5	3	3	5	3	3	3	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3
58	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	2	4	3	5	3	4	4	5	5	4	5	2	3
59	5	3	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	3	4	5	4	5
60	3	5	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	3	3	3	2
61	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	3	4	5	3	4	5	5	3	5	2	4	5	2	3
62	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3
63	4	4	4	5	2	4	4	5	4	5	3	4	3	5	4	5	5	5	3	4	5	4	5	5
64	5	5	4	5	5	3	5	3	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	2
65	5	4	5	3	3	3	3	3	4	5	3	4	5	3	5	3	4	3	5	4	5	3	4	4
66	4	5	4	5	2	3	4	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	3	4	5	2	5

67	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
68	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	3	5	3	4	3
69	4	5	3	4	3	4	3	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	2
70	4	5	5	5	4	3	3	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4
71	3	5	4	3	3	4	3	4	2	3	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3
72	4	5	4	3	3	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
74	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4
75	5	5	5	4	5	4	3	4	3	2	4	4	4	5	5	3	5	5	5	4	3	4	2
76	4	5	5	5	3	2	5	4	3	3	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	4
77	2	4	4	5	4	3	3	4	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2
78	5	5	5	4	3	2	2	3	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
79	3	3	5	5	2	4	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4
80	5	2	5	5	5	3	3	3	4	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	4	4	5	3
81	4	3	5	4	3	3	3	3	4	5	3	5	5	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4
82	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2
83	3	4	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	2	3	3
84	5	5	5	3	5	3	3	4	5	3	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4
85	5	5	5	5	2	3	4	4	3	2	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3
86	5	5	5	4	3	4	5	4	3	3	2	4	3	4	4	2	5	4	5	4	5	5	5
87	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3
88	5	5	5	3	4	3	3	2	2	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	5	4
89	5	5	5	5	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4
90	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5
91	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4
92	4	5	4	4	5	3	4	3	3	3	5	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4
93	5	5	5	5	5	5	3	3	2	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3
94	5	5	5	3	5	2	3	4	3	2	3	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4
95	5	5	5	3	4	5	4	4	3	2	4	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	3
96	4	5	5	3	5	5	3	3	4	3	3	3	3	1	4	3	4	4	4	4	3	4	5
97	5	5	4	4	4	3	4	5	5	3	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4

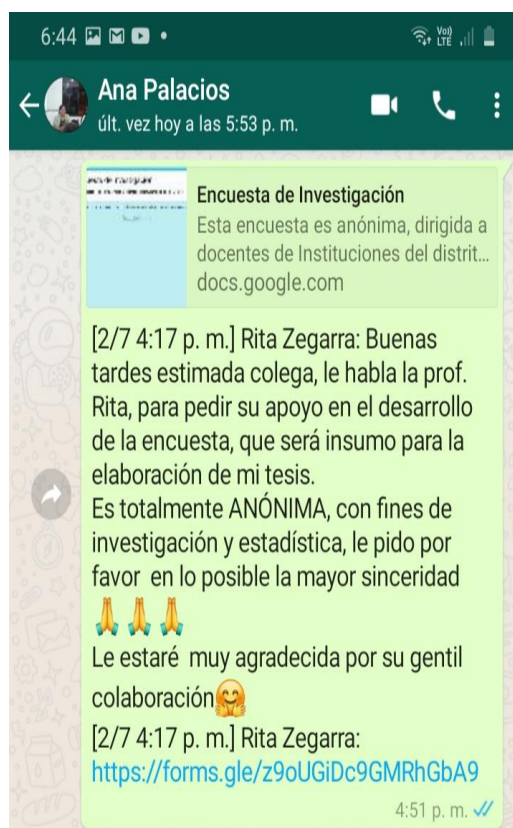
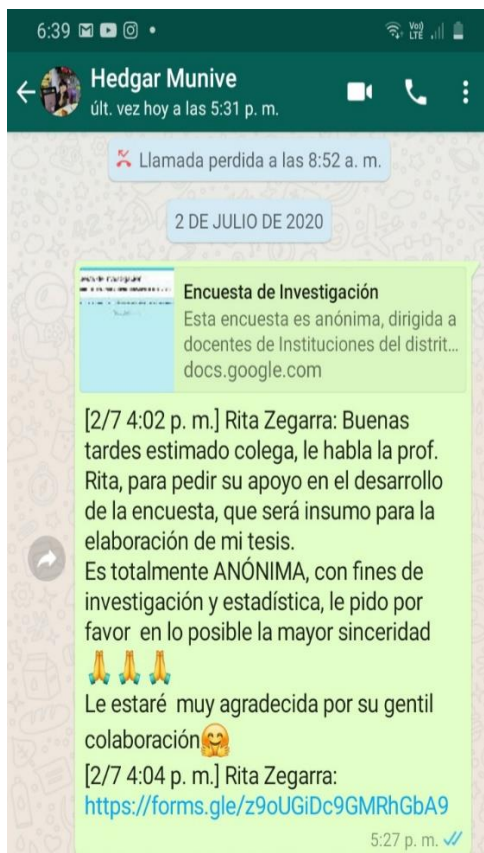
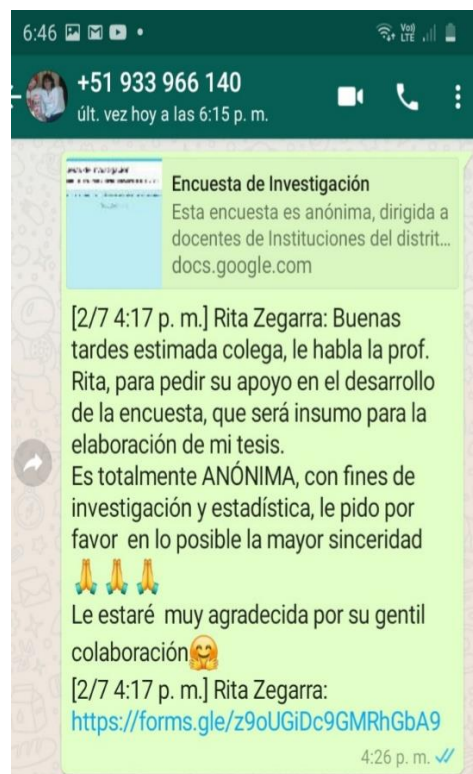
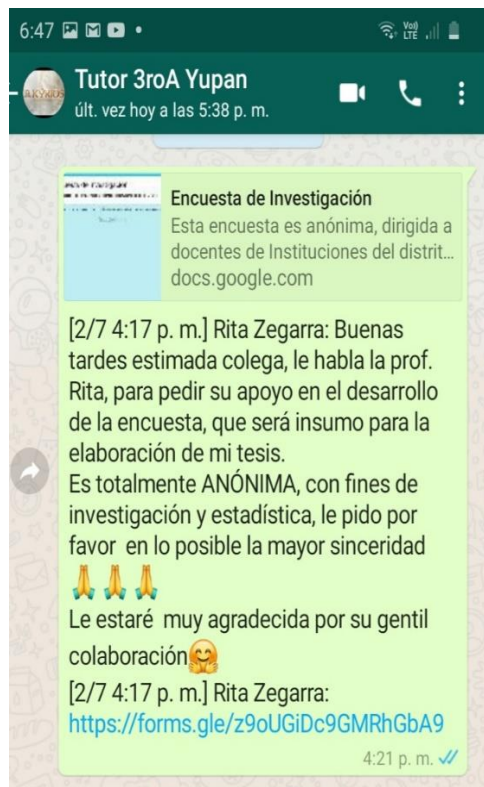
Variable Desempeño docente

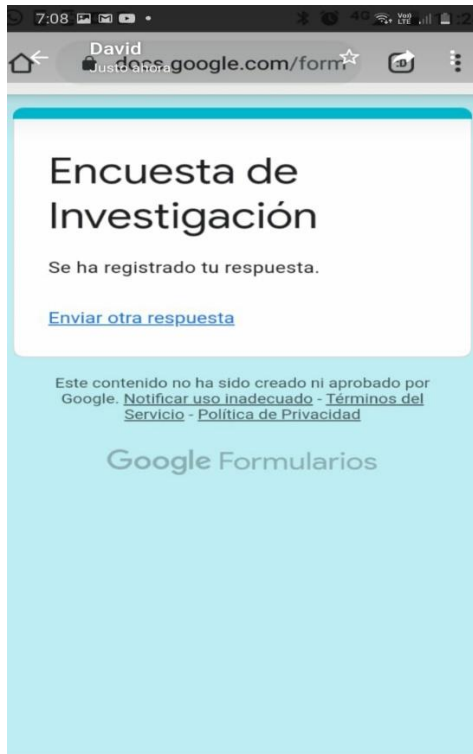
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	5	4	3	3
2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	5	2	4	2
3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	2	4	2
4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3
5	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	5	2	2	2
6	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	5	2	4	2
7	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3
8	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	5	3	4	4
10	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	5	2	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	2	4	4
12	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3
13	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2	2	2	5	2	3	4
14	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	5	3	4	3
15	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	2	4	2
16	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	3	3	4
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	5	3	3	3
19	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	5	2	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3
21	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3
22	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	2	3	2
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	2	2
24	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
25	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	5	3	3	3
26	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3
27	5	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	3	3	5	5	4	4
28	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	3
29	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	3	3	2
30	2	3	5	4	4	4	4	3	4	3	5	3	5	4	5	3	3	4	3	2
31	5	5	3	3	5	4	3	5	5	5	3	5	3	5	3	3	3	3	4	3
32	5	4	5	5	5	4	5	3	4	3	3	5	5	4	5	5	3	3	4	2
33	3	3	3	4	4	5	3	4	3	4	5	5	3	4	4	3	5	3	3	3

34	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	5	5	5	4	3	4	4	3
35	4	4	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	4	3	5	3	2	4	2
36	4	4	4	3	5	4	4	3	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	4	2
37	3	4	4	5	3	5	3	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	3	4
38	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3
39	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5
40	4	4	5	4	5	4	5	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3
41	5	4	3	5	5	5	3	4	4	4	5	3	3	5	5	3	3	5	3	1
42	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
43	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4
44	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	1
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	3
46	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	3	4	4	3
47	3	4	2	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3
48	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5
49	2	4	3	4	5	4	3	3	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	3	3
50	5	3	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	4	2
51	4	4	3	3	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	3
52	3	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4
53	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	1
54	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	3	3	4
55	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	2
56	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4
57	4	3	4	3	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4
58	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	2
59	5	3	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	1	1
60	3	3	2	3	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3
61	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	5	3	4	4
62	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4
63	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4
64	3	5	5	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5
65	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3
66	5	3	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3
67	2	5	5	5	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3
68	4	3	3	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	3
69	3	3	5	3	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5

70	2	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3
71	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	5	3	4	4	4	3	4	3	3
72	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	2	3	4	4	3	3
73	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
74	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3
75	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	5	5	2	5	4	4	3	3
76	5	5	3	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
77	3	3	4	5	4	4	2	3	3	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	3
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	3	5
79	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3
80	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	5	5	2	5	4	4	5	4	2
81	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	2	3	5	3	3	4	4
82	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2
83	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
84	5	5	3	5	2	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4
85	3	4	2	2	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	4	5
86	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	3
87	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3
88	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	3	3	3	4	1
89	3	3	4	3	5	4	3	4	4	3	5	3	4	5	5	4	5	5	4	3
90	5	5	5	5	3	5	3	5	5	4	3	5	5	5	4	5	3	5	5	5
91	4	3	3	5	4	3	5	3	4	4	5	3	4	3	3	5	5	4	3	2
92	5	5	5	4	3	5	3	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3
93	5	4	4	5	3	3	5	3	5	5	5	5	4	4	3	5	3	4	3	3
94	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	5	5	3	3
95	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	5	3	4	3	5	5	4	4	4
96	3	3	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
97	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2

Anexo 8: Aplicación de la encuesta





Anexo 9: Marco regulatorio / legal

El proceso de evaluación del desempeño docente debiese adecuarse a las leyes siguientes:

Ley N°24029: LEY DEL PROFESORADO

Esta ley pauta el régimen del profesorado como carrera pública y como ejercicio particular, según el Artículo 41 de la Constitución Política del Perú, además de quienes no son profesionales de la educación, pero ejercen funciones docentes. Así se encuentra contenida los objetivos de la formación del profesor, derechos, deberes, licencias (remuneradas y no remuneradas), sobre las jornadas laborales, beneficios sociales y sobre la Carrera Pública Magisterial (estructura, ingreso, evaluaciones, reingreso y ascensos).

Ley N°29062: LEY QUE MODIFICA LA LEY DEL PROFESORADO EN LO REFERIDO A LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL

Sus objetivos responden a: a) “Cumplir con el art. 13° de la Ley General de Educación que compromete al Estado a garantizar la calidad en las instituciones públicas, idoneidad de docentes y autoridades educativas y su buen desempeño para atender el derecho de cada alumno a un maestro competente”. b) Promoción de la mejora sostenida de la calidad profesional e idoneidad del profesor para un aprendizaje y desarrollo integral del alumnado. c) “Valorar el mérito en el desempeño laboral”.

d) Generar condiciones para ascender a los diferentes niveles de la Carrera Pública Magisterial, en oportunidades igualitarias. e) Propiciar al docente, condiciones adecuadas de calidad de vida. f) Para el buen desempeño docente en las instituciones y programas educativos, propiciar mejores condiciones de trabajo. g) Establecer criterios y procesos evaluadores para la garantía de ingreso y permanencia de docentes de calidad. h) Cimentar las bases del programa de formación continua, integral, pertinente, intercultural y de calidad para el profesorado (art. 60° de la Ley N°28044: requisitos y criterios para la evaluación).

Ley N°28044: LEY GENERAL DE EDUCACIÓN

Norma las relaciones Estado - docentes para que cada uno de ellos sean parte de la Carrera Pública Magisterial, por lo que lista los requisitos y beneficios que implica pertenecer a la CPM. En esta ley se encuentran el concepto, principios y fines en la educación peruana. La educación es un derecho de toda persona para el desarrollo de sus capacidades intelectuales, culturales y morales.